

BUNDESINNUNG DER ZIMMERMEISTER  
WIEDNER HAUPTSTRASSE 63, 1045 WIEN

---

# Kollektivvertrag

für das

# Zimmermeistergewerbe

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

**Stand vom 1. Jänner**

**1998**



## Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abfertigung (siehe auch Anhänge I bis III)	
§ 16 .....	49
Ambulatorische Behandlung § 7 .....	27
Arbeitslöhne § 5 .....	15
Arbeitszeit § 2 und § 2A .....	5, 7
Entgelt bei Arbeitsverhinderung § 7 .....	24
Erschwerniszulagen (Werkzeugzulage) § 6 .....	17
Fahrtvergütungen und Zehrgelder § 9 .....	40
Geltungsbereich § 1 .....	5
Lehrlinge § 10 .....	41
Lösung des Arbeitsverhältnisses § 15 .....	47
Lohnberechnung und Lohnzahlung § 8 .....	30
Lohnsätze und Lohnordnung (siehe Beilage)	
Schlußbestimmungen § 17 .....	50
Sondererstattungen § 9 .....	32
Trennungsgeld § 9 .....	37
Übernachtungsgeld § 9 .....	39
Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit § 3 .....	11
Urlaub und Urlaubszuschuß § 13 .....	46
Verjährungsbestimmungen § 14 .....	47
Verschiedenes § 11 .....	43
Wegegeld § 9 .....	32
Weihnachtsgeld § 12 .....	44
Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit § 4 .....	13

**Anhang I**

Kollektivvertrag über die Gemeinsame Einrichtung II Abfertigung – Pauschalabgeltung .....	53
---	----

**Anhang II**

ZKV zum KV über die GE II vom 11. Mai 1988 .....	59
---	----

**Anhang III**

KV – über die Abfertigung – BUAG und Außerkrafttreten von Vorschriften vom 11. Mai 1988 .....	63
---	----

**Anhang IV**

Akkordarbeit – Wien .....	73
---------------------------	----

**Anhang V**

Sondervereinbarung über die Bekämpfung unbefugter Gewerbeausübung .....	77
---	----

**Anhang VI**

Vereinbarung – Leiharbeit vom 30. April 1987 .....	83
---	----

**Anhang VII**

Kollektivvertrag über die Ausbildung der Bauhandwerkerschüler .....	85
--	----

Anschließend:

**Wichtige Adressen**

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

Anwendungs-  
bereich

- a) **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich,
- b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer (einschließlich der Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind,
- c) **fachlich:** auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Zimmermeister im Sinne der Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/47, in der jeweils geltenden Fassung, sind.

## § 2 Arbeitszeit

- 1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden.
- 2. Wird eine Vereinbarung gemäß § 29 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes über die Einführung von Kurzarbeit und die Gewährung einer Entschädigung geschlossen, so kann die Arbeitszeit bis zu 32 Stunden verkürzt werden.
- 3. Die Wochenarbeitszeit wird auf nicht weniger als fünf aufeinanderfolgende Werktage verteilt.
- 4. Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände die jeweils geltende Ar-

Normal-  
arbeits-  
zeit

Einarbei-  
tung

beitszeit nicht eingehalten werden kann, bestimmt der Dienstgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat deren Beginn und Ende bzw. deren allfällige Einarbeitung.

5. Die Wochenarbeitszeit von 39 Stunden findet auf folgende Fälle keine Anwendung:

a) Auf Einbringungsstunden.

**Abweichen von der Normalarbeitszeit** b) Auf geringfügige Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten (Hilfsarbeiten), die dem eigentlichen Arbeitsprozeß der Arbeitsstelle vorangehen oder nachfolgen müssen, z. B. Holen und Abliefern der eigenen oder der vom Betrieb beigestellten Werkzeuge, das Reinigen von Geräten, das Auflegen und Abnehmen von Riemen u. dgl. mehr. Hiezu gehören auch die Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten des Aufsichtspersonals.

c) Auf die Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter sowie Pfortner. Die Wochenarbeitszeit in diesen Fällen beträgt höchstens 48 Stunden. Die Tagesarbeitszeit darf in solchen Fällen 12 Stunden nicht überschreiten. Die von dieser Bestimmung betroffenen Personen haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muß ein Sonntag sein.

d) Auf die Arbeitszeit der Lenker und Beifahrer, des Küchen- und sonstigen Lagerpersonals. Für diese kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

6. Ist der 24. Dezember und der 31. Dezember ein 24. Arbeitstag, so endet für die an diesem Tage in Ar- und 31. beitszeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Dezember Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist (ohne Vorarlberg).

## **§ 2A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit**

### **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.

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

### **2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich**

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

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis

zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung, und dort wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

### **3. Zeitausgleich**

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

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

Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Stundenlohn ohne Überstundenzuschlag.

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

#### **4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit**

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 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.

Die Mehrarbeit ist bis zum 31. Dezember 1998 zuschlagsfrei, ab 1. Jänner 1999 gebührt ein Zuschlag von 50% (§ 4).

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs. 2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig. Arbeitszeiten, für die 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.

### **§ 3 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 2 bzw. 2A sowie eine Mehrarbeit nach § 2A 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 Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die als Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht.

In Betrieben, in denen die normale Arbeitszeit unter 39 Stunden in der Woche liegt, gelten die über die täglich festgesetzte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden als Mehrarbeit. Diese Bestimmung gilt nicht in jenen Fällen, in denen die normale 39stündige Arbeitszeit, z. B. wegen Verkehrsschwierigkeiten, nicht eingehalten werden kann.

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.

- Sonntagsarbeit** 3. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.
- Nachtarbeit** 4. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr früh. Geringfügige Vorbereitungs- und Abschlusarbeiten, die dem eigentlichen Arbeitsprozeß vorangehen oder nachfolgen, gelten nicht als Nachtarbeit.
- Gesetzliche Feiertage** 5. Als gesetzliche Feiertage gelten der 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes – ARG – BGBl. Nr. 144/83 in seiner jeweils geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.
- Feiertagsentgelt** 6. Für die an gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit (von 0 bis 24 Uhr) ist das regelmäßige Entgelt gemäß Arbeitsruhegesetz – ARG – BGBl. Nr. 144/83 zu leisten. Wenn einer der in Ziffer 5 genannten Feiertage auf einen Sonntag fällt, so gilt er nicht als gesetzlicher Feiertag. Die Bezahlung allfälliger Arbeit erfolgt in einem solchen Falle nach den sonstigen für Sonntagsarbeit festgesetzten Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Arbeitnehmer, die an dem Arbeitstage vor und nach einem Feiertage der Arbeit fernbleiben, erhalten für den Feiertag ein Entgelt nur dann, wenn ein

Verhinderungsgrund im Sinne des § 7 dieses Kollektivvertrages vorliegt. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn einvernehmlich ausgesetzt wird.

7. Wird an einem im Arbeitsruhegesetz nicht aufgezählten Feiertag über Anordnung des Arbeitgebers nicht gearbeitet, so ist die entfallende Arbeitszeit kollektivvertraglich zu bezahlen.

8. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird, so entfällt die Bezahlung dieses Feiertages, falls nicht gearbeitet wird.

#### **§ 4 Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

1. Grundlage für die Berechnung der Zuschläge ist der Stundenlohn, bei Wochenlohnempfängern der 39. Teil des Wochenlohnes ohne Mehrstundenpauschale. **Berechnungsgrundlage**

2. Zulagen nach § 6 werden bei der Errechnung der Zuschläge nicht berücksichtigt.

3. Es werden, ausgenommen für Vorbereitungs- und Abschlußarbeiten gemäß § 3/2 und für Arbeiten gemäß § 2/5 a) und b) folgende Zuschläge geleistet: **Überstunden-Zuschläge**

a) für Überstunden in der Zeit von 5 bis 20 Uhr sowie für Mehrarbeit ab 1.1.1999. 50%

b) für Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr ..... 100%

- c) für Arbeitsstunden mit Ausnahme von Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr ..... 50%
- Wenn im Anschluß an diese Arbeitsstunden ab 5 Uhr Überstunden geleistet werden, sind diese mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.
- d) für Sonntagsarbeit ..... 100%
- e) für Arbeiten, die an gesetzlichen Feiertagen verrichtet werden,
- aa) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem zufolge des Feiertages an sich Anspruch auf Arbeitsruhe und Fortzahlung des Entgeltes besteht ..... 50%
- (somit Feiertagsentgelt und um 50 Prozent erhöhter Arbeitslohn),
- bb) wenn er auf einen Werktag fällt, an dem auf Grund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird ..... 100%
- (somit Arbeitslohn mit 100 Prozent Zuschlag).
- f) Werden Arbeiten durchgeführt, bei welchen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten muß, wobei für je 8 Stunden Arbeitszeit innerhalb derselben bis zu 1½ Stunden Essens- und Ruhepausen nicht als Unterbrechung der Arbeit in einem Zuge gelten, dann wird für die gesamte Arbeitszeit,

auch wenn dieselbe in die normale Arbeitszeit fällt, ein Zuschlag von ..... 150% berechnet. Die Essens- und Ruhepausen sind im allgemeinen unbezahlte Pausen.

4. Falls ein Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die für den betreffenden Arbeitstag festgesetzten Arbeitsstunden zu erreichen, weil er

a) vom Betrieb abwesend ist und gemäß § 7 Anspruch auf Entgelt hat,

b) aus vom Arbeitgeber entschuldigten Gründen,

c) aus Gründen höherer Gewalt

abwesend ist, hat er Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge für jene Arbeitsstunden, die über den normalen Arbeitsschluß hinaus geleistet werden.

5. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der höchste Zuschlag.

6. Für die im § 2/5 c) und d) genannten Arbeitnehmer kann ein Überstundenpauschale vereinbart werden.

## **§ 5 Arbeitslöhne**

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

1. Für die Entlohnung ist der Lohn der Arbeitsstelle, für welche der Arbeitnehmer aufgenommen wurde, maßgebend (Einstell-Lohn). **Einstell-lohn**

Hievon gelten folgende Ausnahmen:

Arbeitnehmer, die von einer Arbeitsstelle auf eine andere versetzt werden, erhalten:

- a) wenn die neue Arbeitsstelle in einem höheren Lohngebiet liegt, auf die Dauer dieser Beschäftigung den höheren Lohn der neuen Arbeitsstelle;
- b) wenn die neue Arbeitsstelle in einem niedrigeren Lohngebiet liegt, den Einstell-Lohn.

**Lohntafel** 2. Die Lohnsätze für die einzelnen Beschäftigungsgruppen werden in einer Lohntafel festgehalten (Beilage).

**Akkordarbeit** 3. Akkordarbeiten können vereinbart werden. Die Akkordvereinbarung ist vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten, sämtlichen am Akkord beteiligten Arbeitnehmern und dem zuständigen Betriebsrat zu unterschreiben. Bei Akkordarbeiten wird der vertragliche Stundenlohn garantiert.

4. Die Abgeltung von Zuschlägen für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie von Zulagen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

5. Akkordvereinbarung für Wien siehe Anhang IV.

## **II. Lohnsätze**

**Lohnsätze** Die Lohnsätze sind im Anhang bzw. in der Beilage enthalten und bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Professionisten der Nebenberufe erhalten den Lohn eines Zimmerers nach dem 1. Gehilfenjahr.  
Maschinenarbeiter, die Werkzeuge schärfen und

einspannen und ständig mit der Handhabung und Wartung von Holzbearbeitungsmaschinen betraut sind, erhalten den Lohn eines Zimmerers nach dem 1. Gehilfenjahr.

Die in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Mindestlöhne können bei entsprechender Leistung erhöht werden. Die Leistung bestimmt der Arbeitgeber.

## § 6 Erschwerniszulagen

1. Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den normalen Stundenlohn für die Zeit, während welcher diese Arbeiten geleistet werden. Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen sind grundsätzlich bis zu zwei Arbeitszulagen nebeneinander zu bezahlen, und zwar die beiden höchsten Zulagen. Vorarbeiter- und ortsbedingte Höhenzulagen fallen nicht unter diese Einschränkungen.

**Arbeiten  
und Tätig-  
keiten mit  
Zulagen**

### a) Aufsicht

Zimmerer, die eine selbständige Arbeitspartie von mindestens 5 Arbeitnehmern beaufsichtigen, erhalten für die Dauer dieser Beschäftigung eine

Zulage von ..... 15%

Sie sind verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

### b) Arbeiten unter Tag

Für Arbeiten in Tunnels, Stollen und

oben geschlossenen Kanälen ..... 15%

### c) Schmutz- und Abbrucharbeiten

Für Arbeiten in gebrauchten Abortan-

lagen sowie Ausräumen von Latrinen und Jauchegruben .....	25%
Für Arbeiten, bei denen der Arbeitneh- mer in erheblichem Maße mit Rauch, Ruß, Asche oder sonstigen, besonders schmutzenden Stoffen in Berührung kommt sowie das Abtragen von Tram- oder Dippelbaumdecken einschließlich des Abräumens von Beschüttungen, für das Abschlagen von Deckenputz sowie für das Befestigen von Heraklithplatten an Decken und Dachschrägen .....	10%
Arbeiter, die mit Demolierungsarbeiten beschäftigt sind, sowie Arbeitnehmer, die im Zuge der Demolierungsarbeiten be- sonderer Staubentwicklung ausgesetzt sind .....	15%
d) Wasserarbeiten	
Für Arbeiten, bei denen der Arbeitneh- mer im Wasser oder Schlamm oder in flüssiger, nicht stampffähiger Beton- masse steht oder in erheblichem Maße mit Wasser in Berührung kommt .....	10%
Bei Beistellung von entsprechender Wasserschutzkleidung .....	5%
e) Säurearbeiten	
Für Arbeiten, bei denen der Arbeitneh- mer mit Karbolineum, Xylamon, Teer, heißen bituminösen Stoffen oder son- stigen gewebezerstörenden (Haut, Be- kleidung, Schuhe) Stoffen, ferner mit	

Klebeanstrich oder frisch imprägnierten Hölzern, soweit diese noch abfärben, in Berührung kommt .....	10%
(Schutzbekleidung siehe Dienstnehmerschutzverordnung).	
f) Hitzearbeiten	
Für Arbeiten in Räumen mit einer Temperatur von über 50 Grad Celsius .....	10%
g) Schachtarbeiten	
Für Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 m <sup>2</sup> haben und mehr als 3 m tief sind .....	10%
h) Arbeiten an Masten	
Arbeitnehmer erhalten für die Zeit, während welcher sie mit dem Umlegen, Aufstellen, der Zu- und Abfuhr von Masten oder Mastenteilen samt allen Fundierungs- und sonstigen Nebenarbeiten beschäftigt sind, soweit diese Arbeiten im lebhaften Straßenverkehr in geschlossener Ortschaft ausgeführt werden .....	15%
i) Hohe Arbeiten	
1. Für Arbeiten auf Türmen ab einer Höhe von 16 m über dem Terrain sowie bei der Eingerüstung von Türmen ab einer Höhe von 10 m über dem Terrain .....	15%
2. Für Arbeiten an Silos mit einer Mindesthöhe von 30 m und mehr über dem Terrain ist ab einer Höhe von 16 m über dem Terrain, für Arbeiten an Gebäuden	

mit einer Mindesthöhe von 30 m über dem Terrain ist ab dem achten Geschoß über dem Terrain bei nachfolgenden Arbeiten eine Zulage zu bezahlen:

aa) Aufstellen, Abtragen von Ausschuß oder Hauptgerüsten sowie Umstellen vorgenannter Gerüste.

bb) Ein- und Ausschalen (von Betonschalungen) an äußeren und seitlichen Gebäudewänden, soweit nicht ein angrenzendes Gebäude oder ein Hauptgerüst die Höhe der Arbeitsbühne erreicht.

cc) Gerüstarbeiten in Silos, ab 16 m gemessen, Trichterboden ..... 10%

3. Für Arbeiten an Brücken und Durchlässen und an steinschlag- oder lawinengefährdeten Hängen, soweit diese mehr als 5 m über dem Wasserspiegel bzw. 10 m über der Talsohle liegen, sowie für das Einriegeln bei freitragenden Hallenbauten, deren Saumhöhe mindestens 8 m beträgt, bei einer Spannweite über 12 m ..... 10%

Diese Zulage entfällt, wenn sich unter oder über der Arbeitsstelle ein Schutzgerüst mit dichtem Belag befindet, so daß beispielsweise bei Wasserbauten das Durchfallen von Handwerkzeug verhindert wird.

4. Arbeitnehmer, welche beim Auf- oder Abmontieren von Hänge- und Leitergerüsten beschäftigt sind, erhalten ..... 15%

k) Hilfsarbeiter,  
die fallweise an stationären Maschinen arbeiten, erhalten auf die Dauer dieser Arbeit, soweit diese länger als eine Stunde dauert, eine Zulage von ..... 20%  
Stundenlohn plus Zulage dürfen jedoch den Zimmererstundenlohn nach dem 1. Gehilfenjahr nicht übersteigen. Arbeiten an einer stationären Maschine zur gleichen Zeit mehrere Arbeitnehmer, so erhält die Zulage nur der verantwortliche Arbeitnehmer.

l) Für Arbeiten im angeseilten Zustand ... 10%

m) Für Arbeiten mit Stacheldraht ..... 10%

n) Arbeiten im Gebirge  
Die Zulage beträgt bei einer Höhenlage  
von 800 m bis 1200 m ..... 9%  
über 1200 m bis 1600 m ..... 14%  
über 1600 m bis 2000 m ..... 18%  
über 2000 m ..... 22%  
des Zimmererstundenlohnes nach dem 1. Gehilfenjahr.

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstellen, die bis 200 m oberhalb des Durchschnittsniveaus einer geschlossenen Wohnsiedlung liegen.

Für Bauzwecke errichtete Wohnlager gelten nicht als geschlossene Wohnsiedlung. Für Ausnahme-

fälle sind Sonderregelungen möglich. Ebenso kann auf Baustellen eine baulosweise Festsetzung der Höhenzulage sinngemäß erfolgen. Diese örtliche Regelung hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu geschehen.

o) Seilbahnständer- und Bohrturmarbeiten:

Arbeiten für Seilbahnständer und Bohrtürme werden mit einer Zulage auf den gebührenden Stundenlohn vergütet, und zwar für das Zurichten, Aufstellen sowie Reparaturarbeiten und Zutransport der Konstruktionsteile, und zwar:

aa) im ebenen Gelände für die mit den Aufstellarbeiten beschäftigten Arbeitnehmer .....	20%
bb) im hügeligen Gelände .....	30%
cc) auf Hängen von mehr als 30 Prozent Neigung sowie im Gebirge .....	40%

Diese Zulagen werden bezahlt bei einer Konstruktionshöhe von 10 m über dem Terrain.

Für die in bb) und cc) bezeichneten Fälle wird die Zulage für den händischen Zutransport der Konstruktionsteile zum Aufstellungsort, für das Zurichten der Konstruktionsteile (im Gelände), für das Aufstellen sowie für Reparaturarbeiten an den betreffenden Objekten bezahlt.

p) Werkzeugzulage:

Der Zimmerer hat unter der Voraussetzung, daß er nachfolgend angeführtes Werkzeug besitzt und zur Arbeit jeweils verwendet, für die Abnutzung und Neu-

anschaffung des Werkzeuges Anspruch  
auf eine Werkzeugzulage von Schilling .. 0,60  
auf seinen Stundenlohn.

Das Werkzeug umfaßt:

Fallaht (Bundhacke), Handhacke, Stemmeisen 18 bis 20 mm, Stemmeisen 25 mm, Hammer zirka 1 kg, Stoßaxt, Handsäge, Schrubbhobel, Doppelhobel, Simshobel, 1 Bohrer, 1 Bohrwinde, 1 Reifmesser, Eisenwinkel, Senkblei (Lot), Zange, Feile, Maßstab (Reifmesser, Bohrer, Bohrwinde, gilt nicht für Wiener Betriebe). In Betrieben, in denen ein Werkzeuggeld bisher nicht bestand, ist mit dem Zimmerer eine angemessene Frist zur Anschaffung des Werkzeuges zu vereinbaren. Falls der Dienstgeber das komplette Werkzeug dem einzelnen Arbeitnehmer beistellt, entfällt der Anspruch auf Werkzeugzulage.

## **§ 7 Entgelt bei Arbeitsverhinderung**

Die Leistungen bei Krankheit bzw. Arbeitsunfall (Berufskrankheit) gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 7, letzter Satz) noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag gegeben sind.

### **I. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgelt in nachstehenden Fällen:**

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Krankheit</b>            | 1. Bei Krankheit, wenn diese nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet wird.                                |
| <b>Arbeitsunfall</b>        | 2. Bei Arbeitsunfällen im Sinne der für die Unfallversicherung geltenden Bestimmungen.<br>Andere Unfälle gelten als Erkrankung. |
| <b>Ambulante Behandlung</b> | 3. Bei ambulatorischer Behandlung oder Gesundheitsuntersuchung, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte.     |
|                             | 4. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe.                                |

### **II. Voraussetzungen für den Anspruch auf Entgelt sind:**

1. Im Krankheitsfalle:
  - a) Daß der Arbeitnehmer für die Inanspruchnahme des kollektivvertraglichen Krankenentgeltes bereits ab seinem Eintrittsdatum in dem Betrieb 3

Wochen voll gearbeitet hat (halbe Tage werden zusammengezählt).

b) Daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber von seiner Verhinderung innerhalb von drei Tagen mündlich oder schriftlich Mitteilung macht, binnen zwei Wochen nach Abschreibung vom Krankenstande aber seine Krankheit dem Arbeitgeber durch Bescheinigung der Krankenkasse nachweist. Unterläßt der Arbeitnehmer unentschuldig die Krankmeldung innerhalb der oben bezeichneten Frist, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Entgeltanspruch, unterläßt er unentschuldig die Beibringung der Bescheinigung der Krankenkasse innerhalb der vorgeschriebenen Frist, so erlischt sein Entgeltanspruch.

**Nachweis  
der  
Krankheit**

c) Wird der Arbeitnehmer nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber oder nach der Feststellung der Krankheit durch den Arzt, gekündigt, wird der Entgeltanspruch hiedurch nicht geschmälert. Erfolgt eine Krankmeldung des Arbeitnehmers nach dem Zeitpunkt der Verständigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber oder seinen Bevollmächtigten über die Kündigung, endet der Entgeltanspruch mit der Lösung des Dienstverhältnisses. Dies gilt nicht bei Erkrankungen, die eine sofortige Unterbringung in einem Krankenhaus oder einer Heilanstalt erfordern, bei akuten ernsten Erkrankungen sowie bei Unfällen.

2. Bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheit:  
Die Bestimmungen des Punktes 1. b).

3. Bei ambulatorischer Behandlung:  
Bei Krankheit die Bestimmungen des Punktes 1 a)  
und b), bei Arbeitsunfällen die Bestimmungen des  
Punktes 1 b).

4. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die ei-  
gene Person des Arbeitnehmers betreffende  
Gründe:

- a) Die Bestimmungen des Punktes 1. a) und b),
- b) daß nicht durch Gesetz, Verordnung, Statut  
oder privatrechtlichen Vertrag anderweitig eine  
volle Entschädigung vorgesehen ist.

### **III. Höhe des Entgelts:**

#### **A. Die Berechnungsgrundlage bildet:**

- a) Im allgemeinen der kollektivvertragliche Stun-  
denlohn,
- b) bei Arbeitnehmern, die einen Wochenlohn be-  
ziehen,  $1/39$  des Wochenlohnes.

#### **B. Als Entgelt gebührt:**

##### **1. Bei Krankheit:**

Entgelt-  
fortzah-  
lung  
bei Krank-  
heit

- a) Vom vierten Tage der Erkrankung an auf die  
Höchstdauer von 8 Wochen für die versäumten  
Arbeitsstunden wöchentlich 10,44 Stunden, und  
zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,74  
Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,09  
Stunden.

b) Dauert die Krankheit ununterbrochen länger als 7 Tage, in Vorarlberg 14 Tage, so gebührt das Entgelt vom ersten Krankheitstage an.

c) Bei neuerlicher Erkrankung gebührt das Entgelt nur in jenem Ausmaß, als es nicht durch den vorhergehenden Krankheitsfall erschöpft wurde.

d) Ein neuerlicher Entgeltanspruch kann nur dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer, gerechnet vom Tage des Wiederantrittes der Arbeit, nach der vorherigen Erkrankung bis zum Tage der neuerlichen Erkrankung vier Wochen gearbeitet hat.

## **2. Bei Arbeitsunfällen im Sinne der für die gesetzliche Unfallversicherung geltenden Bestimmungen oder bei Berufskrankheit:**

Je Unfall vom ersten Tage an auf die Höchstdauer von 10 Wochen für die versäumten Arbeitsstunden wöchentlich 10,44 Stunden, und zwar bei sechstägiger Arbeitszeit täglich 1,74 Stunden, bei fünftägiger Arbeitszeit täglich 2,09 Stunden. Wächter und Pförtner erhalten wöchentlich 12 Stunden, und zwar täglich 2 Stunden.

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfall

## **3. Bei ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung:**

a) Für die infolge ambulatorischer Behandlung (Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag im Jahr) notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden in der Höhe der halben Berechnungsgrundlage (III. A).

Entgeltfortzahlung bei ambulanter Behandlung

b) Werden auf diese Weise innerhalb von 6 Monaten, gerechnet vom ersten Tage der Behandlung an, mehr als 41,60 Arbeitsstunden versäumt, so erlischt für die diese Zahl übersteigenden Stunden der Entgeltanspruch.

**Lohnfortzahlung 4. Bei Arbeitsversäumnis durch wichtige, die eigene Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe:**

- Behörden Gerichte** 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 ..... 2 Stunden
- Gesetzliches Wahlrecht** b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dasselbe nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann ..... 2 Stunden
- 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 ..... 1/2 Tag
- Trauung** d) Die eigene Trauung und die Trauung eigener Kinder ..... 1 Tag
- Geburt** e) Geburt eigener Kinder ..... 1 Tag
- Todesfall** f) Todesfall des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern

sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben .. 2 Tage

g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, auch wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben ..... 1/2 Tag **Beerdi-  
gung**

h) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist ..... 1 Tag **schwere  
Erkran-  
kung**

i) Übersiedlung ..... 1 Tag **Wohnungs-  
wechsel**

j) Bei Vorladung zur Musterung gebührt die notwendige Zeit, längstens jedoch zwei Arbeitstage. **Muste-  
rung**

### **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 Gemeinde-

rates oder in anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.

## **§ 8 Lohnberechnung und Lohnzahlung**

1. Bezahlt wird die Zeit:

a) in der gearbeitet wurde, wobei der Arbeitgeber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer zu beschäftigen hat.

Ist eine fachgemäße Beschäftigung nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer vorübergehend auch andere Arbeiten im Betrieb bei gleichbleibender Entlohnung zu verrichten. Wird die Durchführung solcher zumutbarer Arbeiten abgelehnt, kann der Arbeitnehmer entlassen werden;

b) der angeordneten oder üblichen Arbeitsbereitschaft, insbesondere bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit mehr als 39 Stunden in der Woche beträgt (§ 2. Ziffer 5 c), d);

c) unverschuldeter Arbeitsversäumnisse, sofern für diese im vorliegenden Kollektivvertrag die Zahlung eines Entgelts vorgesehen ist.

1a. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 2A Ziffer 2 und 3 gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden. Bei Leistungslohnsystemen können durch Betriebsvereinbarungen bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden. Auf Stunden bezogene

Entgeltteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden aufgrund der geleisteten Stunden abgerechnet.

2. Festgesetzte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausgenommen Pausen gemäß § 11, Abs. 3, 5 und 7 Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 461/69 in seiner geltenden Fassung). **Pausen**

3. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt in der Regel wöchentlich. Bei Betrieben, wo derzeit 14-tägige, vierwöchige oder monatliche Abrechnungsperioden bestehen, kann die Lohnabrechnung auch weiterhin so erfolgen.

4. Erfolgt die Lohnabrechnung nicht wöchentlich, so muß wöchentlich ein Vorschuß in der Höhe von 75 Prozent des verdienten Bruttolohnes bezahlt werden, soweit dieser Prozentsatz den Nettolohn voraussichtlich nicht übersteigt. **Lohnabrechnung  
Lohnzahlung**

Über Wunsch des Arbeitnehmers ist gegen Ende der ersten Arbeitswoche ein angemessener Vorschuß auszus zahlen.

5. Feststellbare Verdienste aus Akkordarbeiten, die sich über mehrere Abrechnungsperioden erstrecken, sollen bei den wöchentlichen Zahlungen berücksichtigt werden. Akkordverdienste sind dem Arbeitnehmer unmittelbar auszubezahlen, andernfalls haftet der Arbeitgeber.

6. Die Lohnwoche beginnt Montag 0 Uhr und endet Sonntag 24 Uhr.

7. Als Zahlungstag gilt spätestens der Freitag der folgenden Woche; ist dies ein gesetzlicher Feiertag, so erfolgt die Auszahlung tags vorher.

8. Die Auszahlung des Lohnes hat, sofern sie nicht während der Arbeitszeit erfolgen kann, unmittelbar nach Arbeitsschluß zu erfolgen. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung ohne Verschulden des Lohnempfängers, ist die Wartezeit zum normalen Stundenlohn, auf jeweils eine halbe Stunde aufgerundet, zu vergüten.

9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei der Lohnzahlung eine genaue Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge zu geben.

10. Die gänzliche oder teilweise Abfindung des Lohnes in Sachleistungen ist unstatthaft.

11. Die Bezahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit erfolgt nur dann, wenn die Leistung auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten erfolgt.

Bargeld-  
lose  
Lohnzah-  
lung

12. Wird die Einführung der bargeldlosen Lohnauszahlung beabsichtigt, ist darüber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zu schließen.

## **§ 9 Sondererstattungen**

Entstehen Meinungsverschiedenheiten über den Anspruch von Sondererstattungen, entscheidet darüber die örtliche Bauleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft.

### **I. Wegegeld, Fahrtkostenvergütung**

**A. Alle Bundesländer, ausgenommen Wien, Kärnten und Vorarlberg**

1. Jene Arbeitnehmer, die mehr als 5 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten eine Vergütung in Höhe der Fahrtkosten für täglich einmalige Hin- und Rückfahrt mittels Massenverkehrsmittel zum billigsten Tarif.

**Fahrtkosten**

Kosten für im Sinne des Abs. 1 notwendigerweise angeschaffte Fahrkarten, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht ausgenützt werden konnten, sind vom Arbeitgeber zu vergüten. Die nicht ausgenutzten Fahrkarten sind unverzüglich abzugeben.

2. Die Fahrgeldvergütung ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.

**Fahrgeldvergütung**

3. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.

4. Für Sonderfälle sind zwischen der Landesleitung der Gewerkschaft und der Landesinnung Sonderregelungen zulässig.

5. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrgeldvergütung. Verzögert sich die Abfahrt des Beförderungsmittels, so ist die Wartezeit zum Normalstundenlohn zu bezahlen. Wird während dieser Zeit gearbeitet, so ist die für diese Arbeitszeit gebührende Entlohnung zu bezahlen.

## **B. Wien**

a) Für Betriebe mit dem Standort Wien:

- Fahrgeld**
1. Arbeitnehmer erhalten, wenn die Arbeitsstelle mindestens 3 1/2 km Luftlinie vom Werkplatz entfernt ist, das Fahrgeld für die tägliche Hin- und Rückfahrt vergütet, zumindest eine Wochenkarte.
  2. In jenen Fällen, in denen zwischen der Arbeitsstelle und dem Werkplatz der Donaustrom liegt, ist die Entfernung der Luftlinie zweimal getrennt zu messen, und zwar vom Werkplatz bis zur Donaubrücke und von der Brücke bis zur Arbeitsstelle. Ist die Summe dieser beiden Entfernungen mehr als 3 1/2 km Luftlinie, so ist das Fahrgeld gemäß dem vorhergehenden Absatz zu bezahlen.
  3. Wird der Arbeitnehmer auf Arbeitsstellen beschäftigt, die mehr als 1 km von einem öffentlichen Verkehrsmittel entfernt liegen, so ist die Wegzeit zum Normalstundenlohn zu vergüten.
  4. Arbeitnehmer, die vom Betrieb auf eine außerhalb des Standortes des Betriebes gelegene Arbeitsstelle entsendet werden, haben, wenn sie täglich nach Hause zurückkehren Anspruch auf Ersatz der Fahrtauslagen für die tägliche Hin- und Rückfahrt. Fahren sie wöchentlich nach Hause, erhalten sie die Fahrtauslagen für die Hin- und Rückfahrt wöchentlich vergütet.
  5. Arbeitnehmer, die vom Betrieb auf eine außerhalb seines Standortes gelegene Arbeitsstelle entsendet werden, haben, wenn sie täglich nach Hause zurückkehren und wenn die Arbeitsstelle

mehr als 1 km von der alten Stadtgrenze, derzeitige Bezirke 1 bis 21, entfernt liegen, außer dem Fahrgeld Anspruch auf ein Wegegeld bei einer Entfernung vom Standort des Betriebes zur Arbeitsstelle

von 5 bis 8 km auf .....	43,37%	<b>Wegegeld</b>
von über 8 bis 15 km auf .....	69,36%	
von über 15 km auf .....	112,73%	

des Zimmererstundenlohnes nach dem ersten Gehilfenjahr.

Die Punkte I, A 3 bis 5 gelten sinngemäß auch für Wien.

### **C. Kärnten und Vorarlberg**

1. Wegegeld erhalten nur jene Arbeitnehmer, die mehr als 5 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen. **Wegegeld**

2. Die Höhe des Wegegeldes beträgt:

bei einer Entfernung

von 5 bis 8 km ..... 43,37%  
des Zimmererstundenlohnes ab dem 2. Gehilfenjahr;

bei einer Entfernung

über 8 bis 15 km ..... 69,36%  
des Zimmererstundenlohnes ab dem 2. Gehilfenjahr;

bei einer Entfernung

über 15 km ..... 112,73%  
des Zimmererstundenlohnes ab dem 2. Gehilfenjahr je Arbeitstag.

Bei Arbeitsstellen in den Bergen wird eine Anmarschzeit von einer Stunde einer Entfernung von 5 km gleichgestellt.

3. Das Wegegeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tage die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme erschienen ist.

4. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.

5. Für Sonderfälle sind zwischen der Landesleitung der Gewerkschaft und der Landesinnung Sonderregelungen zulässig.

6. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber von und zur Arbeitsstelle entfällt das Wegegeld.

Verzögert sich die Abfahrt des Beförderungsmittels, so ist die Wartezeit zum Normalstundenlohn zu bezahlen. Wird während dieser Zeit gearbeitet, so ist die für diese Arbeitszeit gebührende Entlohnung zu bezahlen.

#### **D. Zusatzregelung Tirol**

In Ergänzung des Abs. 5 wird für jene Strecken auf denen keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen, ein eigenes Wegegeld festgesetzt. Dieses beträgt für Wegstrecken von über 5 km zur Arbeitsstelle S 12,- pro Tag.

## II. Trennungsgeld

1. Arbeitnehmer, die so weit von ihrem ständigen Wohnort arbeiten, daß ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann, erhalten ein Trennungsgeld, sofern sie nicht unentschuldigt von der Arbeit fernbleiben.

Arbeitnehmer, die ihren ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) im Auslande haben, erhalten kein Trennungsgeld.

2. Das Trennungsgeld beträgt für alle Bundesländer:

a) für betriebsentsandte Arbeitnehmer .....	209,6%	Trennungsgeld groß
b) Sonst für verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer..... des Zimmererstundenlohnes nach dem 1. Gehilfenjahr je Kalendertag.	170,6%	Trennungsgeld klein
c) In Kurorten und teuren Sommerfrischen, wo die allgemeinen Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, sind die Sätze für das Trennungsgeld entsprechend zu erhöhen.		Erhöhtes Trennungsgeld
Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht geändert.		Günstigkeitsklausel

## **Anmerkung**

a) Betriebsentsandte Arbeitnehmer sind solche, die vom Betrieb auf eine Arbeitsstelle außerhalb ihres Wohnortes oder Dienstortes, für den sie seinerzeit aufgenommen wurden, entsandt werden, sofern sie nicht täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren können und nicht eigens für diese Arbeitsstelle aufgenommen wurden.

b) Gleichgestellte Arbeitnehmer sind verwitwete, geschiedene und ledige Arbeitnehmer, wenn sie mit eigenen Kindern, Zieh- und Pflegekindern oder Eltern, die von ihnen erhalten werden, im gemeinsamen Haushalt leben.

3. Die Feststellung des Anspruches auf Trennungsgeld erfolgt auf Grund der Lohnsteuerkarte und der Vorlage einer polizeilichen Wohnsitzbestätigung vom Ort der Haushaltsführung.

**Schlechtwetter Trennungsgeld** 4. Das Trennungsgeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tage die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde, der Arbeitnehmer aber zur Arbeitsaufnahme erschienen ist.

**Entfall des Trennungsgeldes** 5. Wird der ständige Haushalt vom bisherigen Wohnort (Familienwohnsitz) nach dem Arbeitsort oder in dessen Nähe verlegt und das Zusammenleben wieder aufgenommen, besteht kein Anspruch auf Trennungsgeld.

6. Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt bei Erkrankung, wenn der Arbeitnehmer in ein Krankenhaus (Erholungsheim) aufgenommen wurde oder

an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) zurückgekehrt ist und für die Dauer des Gehrenurlaubes.

7. Erhält der Arbeitnehmer entsprechende freie Tageskost, entfällt der Anspruch auf Trennungsgeld. Es steht ihm frei, Trennungsgeld oder Kost zu wählen.

Wird für die Kost eine gesonderte Arbeitsleistung erbracht, bleibt der Anspruch auf Trennungsgeld gewahrt.

### **III. Übernachtungsgeld**

1. Alle Arbeitnehmer, deren ständiger Wohnort (Familienwohnsitz) von der Arbeitsstelle so weit entfernt ist, daß ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann, haben Anspruch auf freie Unterkunft bzw. auf Übernachtungsgeld. Dem Bezieher von Trennungsgeld und Übernachtungsgeld steht nur dann gleichzeitig ein Anspruch auf Wegegeld zu, wenn für ihn keine Übernachtungsmöglichkeit innerhalb 5 km von der Arbeitsstelle besteht.

2. Das Übernachtungsgeld beträgt 97,5 Prozent des Zimmererstundenlohnes nach dem 1. Gehilfenjahr je Kalendertag. In Kurorten und teuren Sommerfrischen ist der Satz entsprechend zu erhöhen.

3. Arbeitnehmer, die in Wohnlagern der Gemeinden, des Landes oder in betriebseigenen Lagern untergebracht sind, haben, auch wenn sie nicht im Bezug des Trennungsgeldes stehen, An-

spruch auf Rückersatz jenes Betrages, den sie als Nächtigungsgeld an den Lagereigentümer zu entrichten haben.

#### **IV. Fahrtvergütung und Zehrgelder**

1. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstelle auf eine andere Arbeitsstelle oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:

- Reisekosten a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt.
- Reisestunden b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9 Stunden je Kalendertag.
- Zehrgeld c) Bezahlung eines Zehrgeldes in der Höhe von 2 Zimmererstundenlöhnen je Kalendertag, wenn die Reise länger als acht Stunden gedauert hat.

2. Reiseweg und die zu benützensden Verkehrsmittel werden vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten vorgeschrieben.

3. Unter Reisekosten sind zu verstehen:

- a) die Aufwendungen für die Verkehrsmittel,
- b) Gepäcksgebühren,
- c) notwendige Übernachtungskosten.

4. Die Reisetunden umfassen die Zeit des Abganges vom Wohnort oder der Arbeitsstelle (Lagerplatz) bis zum Eintreffen am Bestimmungsort.

5. Für die durch Dienstreisen ausgefallene Arbeitszeit gebührt, von der Bezahlung der Reisezeiten und der tatsächlichen Arbeitsstunden abgesehen, keine Vergütung.

## **§ 10 Lehrlinge**

1. Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines der Lehrberufe bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

2. Während der ersten zwei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den in § 15 Abs. 3 und 4 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 142/69) in seiner geltenden Fassung angeführten Gründen gestattet.

3. Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallende Anzahl der Unterrichtsstunden an der gewerblichen Berufsschule gegen Nachweis des ordnungsgemäßen Schulbesuches vergütet.

4. In den Wintermonaten darf die Arbeitszeit der Lehrlinge nicht kürzer sein als die der übrigen Arbeitnehmer im Betrieb.

In besonderen Fällen können in den Ländern aufzustellende paritätische Kommissionen die Arbeitszeit der Lehrlinge anders regeln.

Beim Lehrling gilt als Anwartschaftswoche eine Kalenderwoche auch dann, wenn die im § 6 Abs. 1 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes – BUAG angeführte Zahl von 31 Stunden unterschritten ist.

5. Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstelle ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.

6. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet, ist verpflichtet, diesen vier Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf 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.

Die Bestimmungen des § 18 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz finden Anwendung.

7. Wird der Lehrling auf eine auswärtige Arbeitsstelle versetzt, hat er gleich den anderen Arbeitnehmern Anspruch auf kollektivvertragliche Sondererstattungen.

8. Die Entgeltzahlung bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit eines Lehrlings bestimmt sich nach § 17 a Berufsausbildungsgesetz.

## § 11 Verschiedenes

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 sauberzuhalten. **Aufenthaltsräume**
  2. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheit ist vorzusorgen.
  3. Quartiere sind den gesetzlichen bzw. behördlichen Bestimmungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten. **Quartiere**
  4. Während der Arbeitszeit ist der Genuß geistiger Getränke ausnahmslos verboten.
  5. Den Anordnungen des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten ist Folge zu leisten.
  6. Die Arbeitnehmer haben die ihnen aufgetragenen Arbeiten mit Sorgfalt und Fleiß zu verrichten.
  7. Den Arbeitnehmern ist es untersagt, ohne Erlaubnis Bauholz und Holzabfälle sowie Baumaterialien vom Bau wegzuschaffen.
  8. Gewerkschaftsorganen, die sich entsprechend ausweisen können, ist der Zutritt zur Arbeitsstätte jederzeit gestattet, jedoch hat sich das Gewerkschaftsorgan beim Bauleiter oder dessen Stellvertreter zu melden. **Gewerkschaftsorgane**
- Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Be-

suchen zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einem Betriebsratsmitglied oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.

**Werkzeuge** 9. Die Wiederinstandsetzung der während der Tätigkeit im Betriebe abgenutzten, den Arbeitnehmern gehörigen Werkzeuge hat normalerweise innerhalb der Arbeitszeit mit den im Betrieb vorhandenen Einrichtungen (Schleifstein, Feile u. dgl.) durch den Arbeitnehmer selbst oder in der Werkzeugmacherei zu geschehen.

10. Die in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Zulagenbeträge und die Stundenlohnbeträge sind Zahlen, die durch 5 teilbar sein müssen, d. h. Groschenbeträge ab 2,5 oder 7,5 sind auf 5 bzw. 10 aufzurunden, darunterliegende Beträge auf 0 bzw. 5 Groschen abzurunden.

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

**Betriebsversammlung** 12. Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1½ Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

## **§ 12 Weihnachtsgeld**

**Weihnachtsgeld** 1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld.

Dieses beträgt für während des laufenden Kalenderjahres je geleistete 39 Stunden, bei verkürzter Arbeitszeit für je geleistete 32 Stunden

- |  |  |  |
|--|--|--|
| a) im Burgenland .....   | 2,93 Stundenlöhne                          | <b>Weihnachts-<br/>geld<br/>Ausmaß</b> |
| b) in Kärnten, Niederösterreich,<br>Salzburg, Oberösterreich<br>und Steiermark ..... | 3,41 Stundenlöhne                          |  |
| c) in Tirol .....  | 3,41 kollektivvertragliche<br>Stundenlöhne |  |
| d) in Wien .....   | 4,88 kollektivvertragliche<br>Stundenlöhne |  |
| e) in Vorarlberg bei einer Betriebszugehörigkeit<br>bis zu 22 Wochen .....           | 1,95 Stundenlöhne                          |  |
|  | über 22 Wochen .....                       | 3,41 Stundenlöhne.                     |

Der Urlaub gemäß Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheit sind einzurechnen.

2. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit innerhalb eines Kalenderjahres werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

3. Wurde die Betriebszugehörigkeit in der Zeit zwischen 1. November und 1. März des folgenden Kalenderjahres nicht länger als 60 Tage unterbrochen, so ist die unterbrochene Zeit als Betriebszugehörigkeit anzurechnen. **Unterbrechungen**  
(Die Bestimmungen der Ziffer 3. gelten nicht für das Bundesland Tirol).

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

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBl. Nr. 227 vom 20. 12. 1859) oder eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

6. Auf Baustellen, für welche eine Höhenzulage gemäß § 6 lit. n) gebührt und die Bausaison witterungsbedingten Einschränkungen unterliegt, sind für die Erwerbung des Anspruches des Weihnachtsgeldes nur drei Viertel der im Punkt 1. hiefür festgelegten Zeit der Betriebszugehörigkeit erforderlich.

7. Die Überstellung eines Arbeitnehmers von einem Zimmerbetrieb an eine Arbeitsgemeinschaft oder umgekehrt wird für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht als Lösung des Arbeitsverhältnisses betrachtet.

**Kommentar:**

Die laut Absatz 1 anzurechnenden Gesamtstunden sind durch 39, bei verkürzter Arbeitszeit durch 32, zu dividieren.

### **§ 13 Urlaub und Urlaubszuschuß**

sind nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes – BUAG in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

## **§ 14 Verjährungsbestimmungen**

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung Lohnre- des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung klama- müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes tionen 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 6 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschluß beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden. **Reklama- tionsfrist**
3. Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Geltend- Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei ma- Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, chungs- bei sonstigem Erlöschen beim Arbeitgeber geltend frist zu machen. Handelt es sich um einen Abferti- gungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf- grund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsord- nungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfaßt ist (Mehranspruch gegen- über dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Ver- jährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Ar- beitsverhältnisses. Lehnt der Arbeitgeber den An- spruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend ge- macht wird.

## **§ 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis kann bei einer Betriebs- zugehörigkeit bis zu 10 Jahren sowohl vom Arbeit- **Kündi- gungsfrist**

nehmer als auch vom Arbeitgeber jederzeit – nach einer 10jährigen Betriebszugehörigkeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Arbeitstagen, nach einer 15jährigen Betriebszugehörigkeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen und nach einer 25jährigen Betriebszugehörigkeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Wochen – nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden. Die Kalenderwoche beginnt Montag, 0 Uhr, und endet Sonntag, 24 Uhr. Auf die fünftägige Verständigungsfrist gemäß § 105 ArbVG ist zu achten.

2. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gelöst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sofortige Auszahlung des verdienten Arbeitslohnes. Wird der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht auf der Arbeitsstelle ausbezahlt, hat er zur Ordnung seiner Arbeitskleider und Werkzeuge einen halben Stundenlohn seiner Kategorie vergütet zu erhalten.

3. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gelöst, hat er Anspruch auf sofortige Auszahlung des Arbeitslohnes bei Austritt nur dann, wenn er die beabsichtigte Lösung dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter mindestens 24 Stunden vorher angezeigt hat. In anderen Fällen erfolgt die Auszahlung an dem der Anzeige folgenden Werktag auf der Arbeitsstelle oder am Sitz des Betriebes.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Lohn auch seine Arbeitspapiere einschließlich der Arbeitgeberbestätigung

und seine Steuerbestätigung auszufolgen, soweit sich diese im Betrieb befinden.

4. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für allen Schaden, den dieser durch schuld bare Verzögerung der Ausfolgung der Dokumente oder durch unrichtige und unwahre Angaben in der Arbeitgeberbestätigung nachweislich erlitten hat, es sei denn, daß die unrichtigen Angaben des Arbeitgebers auf ein Verschulden des Arbeitnehmers (unrichtige Angaben) zurückzuführen sind.

### § 16 Abfertigung\*)

1. Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

Abfertigung  
Anspruch  
Ausmaß

2. Aufgrund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zuzuschlagen wird, folgende Formel festgelegt:

Berechnungsformel  
anteiliges  
Weihnachtsgeld

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,34 \times 3,41 \text{ 52,18}}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein

\*) Siehe auch: **Anhang I** – Kollektivvertrag über die Gemeinsame Einrichtung II Abfertigung – Pauschalabgeltung.

**Anhang II** – ZKV zum KV über die GE II vom 11. Mai 1988.

**Anhang III** – KV – über die Abfertigung – BUAG und Außerkrafttreten von Vorschriften vom 11. Mai 1988.

Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt.

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

3. Für Arbeitnehmer in Mischbetrieben die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Abfertigungsbestimmungen des Kollektivvertrages und unter die Bestimmungen des BUAG fallen, kommen die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 11. Mai 1988, Abschnitt C (Anhang III) zur Anwendung.

## **§ 17 Schlußbestimmungen**

**Wirksam-** 1. Dieser Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung  
**keitsbe-** am 1. Jänner 1998 in Kraft und gilt auf unbe-  
**ginn und** stimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und  
**Geltungs-** Ergänzung des Kollektivvertrages vom 1. Mai  
**dauer** 1954, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl  
KE 113/54.

Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes bis zum 31. März jedes Jahres gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

2. Die Kündigung der Lohnsätze kann vierwöchig je zum Monatsletzten erfolgen.

**Begünsti-** 3. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere  
**gungs-** Vereinbarungen, werden durch diesen Kollektiv-  
**klausel** vertrag nicht geändert.

Wien, am 15. Juni 1998

**Bundesinnung der Zimmermeister**

Maximilian  
**Dallago**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. Bernd  
**Stolzenburg**  
Geschäftsführer

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft Bau – Holz**

LAbg. Johann  
**Driemer**  
Vorsitzender

Anton  
**Korntheuer**  
Zentralsekretär



### Kollektivvertrag

vom 1. Mai 1983

über die **Gemeinsame Einrichtung II** der Kollektivvertragsparteien betreffend die ABFERTIGUNG – PAUSCHALABGELTUNG.

Die Bundesinnung der

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

einerseits sowie der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, anderseits 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) Bauarbeiter-Urlaubsgesetz\*) eine Gemeinsame Einrichtung II in Durchführung des Übereinkommens vom 30. März 1983 und schließen nachfolgende Vereinbarung:

\*) Ab 1. Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG

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 Zinsenerträge 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 Vereinbarungen zu fassen:

a) Von den Vertragspartnern ist ein paritätisch besetztes Gremium (Verwaltungsrat) einzusetzen, in dem ein Vertreter der Arbeitgeber-Seite 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.

\*) Ab 1. Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG

c) Von den Vertragspartnern ist ein zweites paritätisch besetztes Gremium (Überwachungsrat) einzusetzen, dessen Vorsitzender ein Vertreter der Arbeitnehmer-Seite ist.

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

d) Sitz der in lit. a) und c) genannten Gremien ist die Bauarbeiter-Urlaubskasse.\*)

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

Wien, am 1. Mai 1983

\*) Ab 1. Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG

## Bundesinnung der Steinmetzmeister

Komm.-Rat Ing.  
**Adalbert Peter**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag.jur.  
Karl **Juvan**  
Geschäftsführer

## Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer

Komm.-Rat  
Kurt **Scheidinger**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. jur.  
Karl **Juvan**  
Geschäftsführer

## Bundesinnung der Hafner

Komm.-Rat  
Herbert **Fritzsche**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. jur.  
Karl **Juvan**  
Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe**

Komm.-Rat Ing.  
Fritz **Felsing**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. jur.  
Karl **Juvan**  
Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Zimmermeister**

Komm.-Rat  
Josef **Gneist**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag.jur.  
Karl **Juvan**  
Geschäftsführer

## **Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau- und Holzarbeiter**

LAbg.  
Roman **Rautner**  
Vorsitzender

Franz **Millendorfer**  
Leitender  
Zentralsekretär

## 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 PAUSCHALABGELTUNG von Abfertigungen für den Zeitraum 1. April 1972 bis 31. März 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. April 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. 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.“

## 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. April 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. April 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. April 1983, Abschnitt A), unterlagen, dürfen die Unterbrechungszeiten des Kollektivvertrages vom 21. April 1983, Abschnitt A) nicht überschritten worden sein.“

Wien, 11. Mai 1988

### **Bundesinnung der Steinmetzmeister**

KR Komm.-Rat Alois

**Langthaler**

Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut

**Heindl**

Geschäftsführer

### **Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer**

Komm.-Rat Kurt

**Scheidinger**

Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut

**Heindl**

Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Hafner**

Komm.-Rat Herbert

**Fritzsche**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut  
**Heindl**  
Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe**

KR Robert

**Speigner**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut  
**Heindl**  
Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Zimmermeister**

Komm.-Rat Josef

**Gneist**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut  
**Heindl**  
Geschäftsführer

## **Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**

Abg.z.NR  
Josef **Hesoun**  
Vorsitzender

Johann **Driemer**  
Zentralsekretär

**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 oa. Bundesinnungen sind, mit Ausnahme der Betriebe und selbständigen 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 zuge schlagen wird, folgende Formel festgelegt:

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

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jewei-

ligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt.

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

## **Abschnitt B**

Für die Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, gilt folgende Regelung:

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 1. April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO \*) , durch vorzeitigen Austritt

\*) RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung.

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 zusammengesamtet.

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 § 23 a 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. März 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, anderseits.

2. Die Kollektivverträge über die Abfertigung vom 30. März 1983, wirksam ab 1. April 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, anderseits.

3. Der § 2 Abschnitte B und C des Kollektivvertrages vom 21. April 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, anderseits.

## II.

Der § 2 Abschnitt A des Kollektivvertrages vom 21. April 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, anderseits, tritt für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 10. Februar 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Ablauf des 24. Juni 1988 und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, mit Ablauf des 2. September 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. Februar 1988, BGBl. Nr. 114/88, bzw. vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, wer-

den 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. Oktober 1987 entstandene Abfertigungsansprüche werden ausschließlich nach den Bestimmungen des BUAG 1987 behandelt, wenn sowohl nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 21. April 1983 als auch nach den Bestimmungen des BUAG 1987 ein Anspruch besteht. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 21. April 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. Februar 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 26. Februar

1988, und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 221/88, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 6. Mai 1988, in Kraft.

## II.

§ 2 Abschnitt B dieses Kollektivvertrages tritt am 1. Mai 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. Februar 1988, BGBl. Nr. 114/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 26. Februar 1988, und für Betriebsarten, die der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 15. April 1988, BGBl. Nr. 221/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d. i. der 6. Mai 1988, in Kraft.

## **Bundesinnung der Steinmetzmeister**

KR Komm.-Rat Alois

**Langthaler**

Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut

**Heindl**

Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Dachdecker und Pflasterer**

Komm.-Rat Kurt

**Scheidinger**

Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut

**Heindl**

Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Hafner**

Komm.-Rat Herbert

**Fritzsche**

Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut

**Heindl**

Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Glaser**

Komm.-Rat Josef

**Warzel**

Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut

**Heindl**

Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Maler, Anstreicher und Lackierer**

Komm.-Rat Josef

**Salzmann**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut  
**Heindl**  
Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe**

KR Robert

**Speigner**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut  
**Heindl**  
Geschäftsführer

## **Bundesinnung der Zimmermeister**

Komm.-Rat Josef

**Gneist**  
Bundes-  
innungsmeister

Mag. Helmut  
**Heindl**  
Geschäftsführer

## **Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**

Abg.z.NR

Josef **Hesoun**  
Vorsitzender

Johann **Driemer**  
Zentralsekretär

### Akkordarbeit Wien

Wird im Akkord- oder Prämiensystem gearbeitet, so sind die Ansätze für den Akkord- bzw. Prämienvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren, und zwar so, daß für die Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Akkordleistung und bei betrieblichen Arbeitsbedingungen ein Mehrverdienst von 30 Prozent erreichbar ist. Diese 30 Prozent sind jedoch keine Höchstgrenze. Der Akkordvertrag ist vom Betriebsrat mitzufertigen.

1. Bei Akkord-, Prämien- oder sonstigen Leistungsarbeiten wird der jeweilige Stundenlohn garantiert.
2. Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgreicher Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes oder einer zwischen den vertragschließenden Teilen erfolgten Vereinbarung durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode und gleichbleibenden Verhältnissen der Baustelle 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 innerhalb der Akkordpartie der gleiche Lohn zu bezahlen.

4. Für Jugendliche beiderlei Geschlechtes bis zum 16. Lebensjahr und für Lehrlinge bis zur Vollen- dung des 18. Lebensjahres ist Akkordarbeit unzu- lässig.

5. Sofern die Akkordsätze und sonstigen Arbeits- bedingungen nicht durch die vertragschließenden Teile festgelegt wurden, sind diese vor Beginn der Arbeit festzusetzen und jedem einzelnen Akkord- arbeiter einzuhändigen.

6. Akkord- und Prämienarbeit darf von keinem Ar- beitnehmer erzwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Arbeit im Akkord- oder Prämien-system. Ausnahmen hievon können von den vertragschließenden Teilen durch Zusatzver- einbarungen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt werden.

7. Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben bei Än- derung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohnes), bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Ma- terials, das sich auf die Arbeitsleistung auswirkt, ferner bei offensichtlich unrichtig erstellten Ak- korden, insbesondere bei neuen unerprobten Ak- korden.

8. Die Auszahlung des Akkordverdienstes erfolgt jeweils mit der Lohnzahlung. Erstrecken sich Ak- kordarbeiten über einen längeren Zeitraum, so ist anlässlich der Lohnzahlung eine etwa 80prozentige

Anzahlung vom Akkorddurchschnittsverdienst zur Auszahlung zu bringen.

9. Endabrechnungen von Akkordarbeiten sind schriftlich auszufertigen.

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

11. Die Abgeltung von Aufzahlungen (Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit) und von Zulagen sowie von Trennungs-, Übernachtungs- und Fahrgeld u. dgl. durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.



### **Sondereinbarung über die Bekämpfung unbefugter Gewerbeausübung**

abgeschlossen zwischen der Landesinnung der Zimmermeister für Niederösterreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, Landesleitung Niederösterreich, anderseits.

#### **I. Geltungsbereich**

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) **räumlich:** auf das Gebiet des Bundeslandes Niederösterreich;
- b) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes sind, und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt sind;
- c) **fachlich:** auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Landesinnung der Zimmermeister für Niederösterreich im Sinne der Fachgruppenordnung in der jeweils geltenden Fassung sind.

1. Die Vertragspartner stimmen darin überein, im gemeinsamen Bemühen, die unbefugte Ausübung des Zimmermeistergewerbes zu bekämpfen, künftighin zusammenzuarbeiten. Zu diesem Zwecke werden in den Vierteln ober und unter dem Wienerwald und ober und unter dem Manharts-

berg Pfuscherbekämpfungskommissionen mit dem Sitze in den Städten Wiener Neustadt, St. Pölten, Korneuburg und Krems gebildet.

2. Die Kommissionen setzen sich aus je zwei Vertretern aus dem Kreise der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammen. Diese sind von den vertragschließenden Parteien gleichzeitig mit je zwei Ersatzmitgliedern zu bestellen und gegenseitig bekanntzugeben. Mitglieder wie Ersatzmitglieder dürfen wegen unbefugter Gewerbeausübung bzw. Deckung unbefugter Gewerbeausübung oder Beschäftigung Unbefugter nicht bestraft oder verwahrt worden sein.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Funktion bekanntgewordenen Umstände strengste Verschwiegenheit zu beobachten.

3. Die Kommissionen sind beschlußfähig, wenn wenigstens je ein Mitglied bzw. Ersatzmitglied von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite anwesend ist. Sind die Kommissionen nicht von den Vertretern beider Vertragspartner zahlenmäßig gleich besetzt, ist nur das ältere Mitglied der zahlenmäßig stärkeren Gruppe stimmberechtigt. Den Vorsitz führt abwechselnd ein Vertreter der Innung bzw. der Gewerkschaft. Die Stimme des Vorsitzenden dirimiert nicht.

4. Die Sitzungen der Kommission haben mindestens einmal pro Monat stattzufinden, es sei denn, es liegt keine Anzeige vor. Die Einladungen ergehen von der am Sitze der Pfuscherbekämpf-

fungskommission befindlichen Bezirksstelle der Handelskammer Niederösterreich im Namen der niederösterreichischen Landesinnung der Zimmermeister nach vorherigem Einvernehmen mit den Mitgliedern bzw. Ersatzmitgliedern der einzelnen Kommissionen unter stichwortartiger Bekanntgabe der zur Behandlung stehenden Fälle. Jedes geladene Mitglied ist im Verhinderungsfalle verpflichtet, die Bezirksstelle unverzüglich in geeigneter Weise zu verständigen, die für die Einladung eines Ersatzmitgliedes Sorge zu tragen hat.

5. Die Kommissionen entscheiden endgültig, ob der Tatbestand der unbefugten Gewerbeausübung im Sinne der GewO 1973 gegeben ist. Zur Feststellung des Sachverhaltes können sich die Kommissionen insbesondere des Pfuscherbekämpfungsdienstes der Handelskammer Niederösterreich bedienen. Wurde in einem Falle bereits eine rechtskräftige Verwaltungsstrafe verhängt, ist der Tatbestand als erwiesen anzunehmen.

6. Kommt eine Kommission bei der Feststellung des oben erwähnten Tatbestandes zu keiner Entscheidung, geht die Zuständigkeit auf eine am Sitze der niederösterreichischen Landesinnung der Zimmermeister zu bildende Landeskommission über, deren je zwei Mitglieder aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen von der niederösterreichischen Landesinnung der Zimmermeister bzw. dem Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, Landesleitung Niederösterreich, zu bestellen sind.

Die Landeskommission hat innerhalb von 14 Ta-

gen, nachdem der Fall bei ihr anhängig geworden ist, zu entscheiden. Die Einladungen zu den Sitzungen sind von der niederösterreichischen Landesinnung der Zimmermeister in sinngemäßer Anwendung des Punktes 4 so zeitgerecht auszusenden, daß die Kommissionsmitglieder bzw. Ersatzmitglieder tunlichst acht Tage vor dem Sitzungsbeginn diese Einladung in Händen haben.

7. Die Kommissionen haben bei nachweislicher unbefugter Gewerbeausübung zu beschließen, daß der beschuldigte Arbeitnehmer den Anspruch auf 10 bis 30 Prozent des ihm ansonsten für die der Zustellung der Entscheidung der Kommission folgende Lohnperiode (40 Arbeitsstunden) gebührenden effektiven Bruttostundenlohnes verliert. Die von der Kommission getroffene Verfügung ist dem beschuldigten Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber sowie der niederösterreichischen Landesinnung der Zimmermeister und der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, Landesleitung Niederösterreich, mit einer entsprechenden Begründung bekanntzugeben. Mit der Bekanntgabe der Entscheidung an die niederösterreichische Landesinnung der Zimmermeister erwirbt diese einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Bezahlung eines Betrages in der Höhe der verfügten Lohnreduktion. Die niederösterreichische Landesinnung der Zimmermeister eröffnet zu diesem Zwecke ein eigenes Konto, auf das die Arbeitgeber die sich aus den Lohnreduktionen ergebenden Beträge einzuzahlen haben. Die auf dieses Konto einfließenden Beträge sind gesondert zu verwalten und

ausschließlich für soziale Zwecke der Arbeitnehmer zu verwenden. Über die Art der Verwendung ist in jedem Falle einvernehmlich mit der Gewerkschaft zu entscheiden. Zeichnungsberechtigt hinsichtlich des Kontos sind beide Vertragspartner nur gemeinsam durch ihre satzungsgemäßen Vertreter.



## **Vereinbarung**

**für den Bereich der Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfs- und Baunebengewerbe**

### **Leiharbeit:**

Die Bundesinnungen verpflichten sich darauf hinzuwirken, daß auf den Baustellen der Mitgliedsfirmen nur Arbeitnehmer Verwendung finden, die in ordnungsgemäßen Arbeitsverhältnissen stehen, wobei die jeweiligen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen anzuwenden sind.

Wien, am 30. April 1987

**Kollektivvertragsgemeinschaft  
der Bauhilfs- und Baunebengewerbe**

Komm.-Rat Kurt **Scheidinger**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter**

Johann **Driemer**  
Zentralsekretär



### **Kollektivvertrag über die Ausbildung der Bauhandwerkerschüler\*)**

abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Baugewerbe, der Zimmermeister und der Steinmetzmeister sowie, dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich.
- b) **fachlich:** auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied der Bundesinnung der Baugewerbe, der Zimmermeister, der Steinmetzmeister oder des Fachverbandes der Bauindustrie sind.
- c) **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer, die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes und in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

\*) Beachte auch die Möglichkeit im Rahmen der Werkmeisterausbildung.

## **§ 2 Weiterbeschäftigung bei vermindertem Entgelt, Inanspruchnahme von Gebührenurlaub**

Vorausgesetzt, daß in einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich der Besuch einer Bauhandwerkerschule gem. § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBl. 435/95, durch den betreffenden Arbeitnehmer, sowie Gebührenurlaub für die Zeit zwischen 24. Dezember und 6. Jänner vereinbart wurde, erklärt sich der Arbeitgeber bereit, den Arbeitnehmer für die Zeit des Schulbesuches bei vermindertem Entgelt weiterzubeschäftigen.

## **§ 3 Höhe des Entgelts**

**(1)** Die Höhe des monatlichen Entgelts beträgt für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, deren Inhaber Mitglied der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie ist:

- In der 1. Klasse 70%
- In der 2. Klasse 80%
- In der 3. Klasse 90%

des Facharbeiterlohnes II b lt. Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe.

Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und im Baugewerbe angehoben.

**(2)** Die Höhe des monatlichen Entgelts beträgt für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, deren Inhaber Mitglied der Bundesinnung der Zimmermeister oder der Bundesinnung der Steinmetzmeister ist:

- In der 1. Klasse 70%
- In der 2. Klasse 80%
- In der 3. Klasse 90%

des, nach der jeweiligen kollektivvertraglichen Einstufung vor Besuch der Bauhandwerkerschule gebührenden Facharbeiterlohnes. Dieses Entgelt darf jedoch die entsprechend nach Abs. 1 festgelegten Beträge nicht übersteigen.

Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für das Zimmermeister- bzw. Steinarbeitergewerbe angehoben.

**(3)** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von diesem Entgelt den auf den Arbeitnehmer entfallenden Anteil an Sozialversicherungsabgaben und Steuern einzubehalten und abzuführen.

**(4)** Das sich aus diesem Kollektivvertrag ergebende Entgelt kommt weiter in der für das Arbeitsverhältnis vereinbarten Form zur Abrechnung und Auszahlung.

## **§ 4 Teilrefundierung an den Arbeitgeber**

Der Kollektivvertrag ist nur dann anwendbar, wenn die Refundierung von zwei Drittel der Lohn- und Lohnnebenkosten des Arbeitgebers für den betreffenden Arbeitnehmer in der Höhe, in der sich aus dem Beschluß des Verwaltungsrates des Arbeitsmarktservice Österreich vom 7. November 1995 ergibt, in Anspruch genommen werden kann.

## **§ 5 Ausbildungsdauer**

Der Kollektivvertrag findet Anwendung auf dreiklassige Bauhandwerkerschulen i.S.d. § 59 Schulorganisationsgesetz, deren Gesamtausbildungsdauer sich über 3 Jahre erstreckt, wobei jede Klasse eine Dauer von 13 Wochen aufweist und jeweils Anfang Dezember beginnt.

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, sich für die notwendigen gesetzlichen Änderungen einzusetzen.

## **§ 6 Entfall von Zuschlägen gem. BUAG**

Für die Zeiten des Besuches einer Bauhandwerkerschule gem. § 59 Schulorganisationsgesetz sind weder seitens des Arbeitgebers direkt, noch über die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Zuschläge zu leisten. Diese Zeiten wirken sich nur auf den Höheranspruch, nicht jedoch auf das Urlaubsentgelt aus.

Solange keine ausdrückliche gesetzliche Umset-

zung dieser Rahmenbedingungen im BUAG erfolgt, kommt § 4 Abs. 3 lit. d BUAG zur Anwendung. Die Kollektivvertragspartner kommen überein, sich dafür einzusetzen, daß zum ehestmöglichen Zeitpunkt § 4 Abs. 3 BUAG eine neue lit. g) „Zeiten einer Ausbildung in einer Bauhandwerkerschule gem. § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 435/1995, i.d. jeweils geltenden Fassung“ angefügt wird.

### **§ 7 Kündigungsausschluß**

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können während der Laufzeit einer Klasse und bis zum Ablauf von drei Monaten nach Ende derselben keine rechtswirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen.

### **§ 8 Weihnachtsgeld, Sonderzahlung**

Zeiten des Schulbesuches werden für die Berechnung des Weihnachtsgeldes nicht herangezogen. Ein Anspruch auf kollektivvertragliche Sondererstattungen, Zulagen, Zuschläge und Überstundenpauschalen gebührt nicht.

### **§ 9 Rückzahlungsverpflichtung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet im Fall der Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder eines vorzeitigen Austritts ohne wichtigen Grund innerhalb von drei Jahren nach erfolgreichem Ab-

schluß dem Arbeitgeber einen Teil der Ausbildungskosten zurückzuzahlen.

Diese Rückzahlungsverpflichtung beläuft sich innerhalb des ersten Jahres auf öS 15.000,- danach auf öS 5.000,-.

Für den Fall der Endigung des Arbeitsverhältnisses durch Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund vor Abschluß der Bauhandwerkerschule hat der Arbeitnehmer nach der 1. Klasse öS 5.000,- und nach der 2. Klasse öS 10.000,- zurückzuzahlen.

Der Betrag, der aufgrund dieser Bestimmung zurückzuzahlen ist, wird jährlich um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe angehoben.

Mit dem Zeitpunkt der Kündigung dieses Kollektivvertrages erlischt für Bauhandwerkerschüler, die diese Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, auch rückwirkend jede Rückzahlungsverpflichtung im Sinne dieses Paragraphen.

## **§ 10 Wirksamkeit und Geltungsdauer**

Dieser Kollektivvertrag tritt rückwirkend mit 1. November 1995 in Kraft und gilt, soweit nicht anders bestimmt ist, auf unbestimmte Zeit.

Die Kündigung kann von jedem der vertragschließenden Teile unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten erfolgen.

Wien, am 10. November 1995

**Bundesinnung der Baugewerbe**

**Fachverband der Bauindustrie**

**Bundesinnung der Zimmermeister**

**Bundesinnung der Steinmetzmeister**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft Bau - Holz**