

Kollektivvertrag für Arbeiter des Zimmermeistergewerbes

Gültig ab 01.05.2006

Abfertigung | Arbeitslöhne | Arbeitszeit | Entgelt bei Arbeitsverhinderung | Erschwerniszulage (Werkzeugzulage) | Fahrvergütung und Zehrgeld | Geltungsbereich | Lehrlinge | Lösung des Arbeitsverhältnisses | Lohnberechnung und Lohnzahlung | Lohnsätze und Lohnordnung | Schlussbestimmungen | Sondererstattungen | Trennungsgeld | Übernachtungsgeld | Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit | Urlaub und Urlaubszuschuss | Verjährungsbestimmungen | Verschiedenes | Wegegeld | Weihnachtsgeld | Zuschläge für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Kollektivvertrag für das Zimmermeistergewerbe abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Zimmermeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau Holz, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- 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 Arbeitszeit 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.
 - 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. Hierzu gehören auch die Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten des Aufsichtspersonals.

c) Auf die Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter sowie Pförtner. 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 aufeinander folgenden 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 Arbeitstag, so endet für die an diesem Tage in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 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 24. und 31. Dezember 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 zutreffen.

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%

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 kollektiv-vertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 Stundengegenüber 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.

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 Abschlussarbeiten, die dem eigentlichen Arbeitsprozess vorangehen oder nachfolgen, gelten nicht als Nachtarbeit.

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.

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.

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:

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 entschuldigtem 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 § 2/5c) 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).

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.

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

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 Nacharbeit sowie von Zulagen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.

5. Akkordvereinbarung für Wien siehe Anhang IV.

II. 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 nachdem 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.

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 Abortanlagen sowie Ausräumen von Latrinen und
Jauchegruben 25%

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer 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 Dachsträgen
10%

Arbeiter, die mit Demolierungsarbeiten beschäftigt sind, sowie Arbeitnehmer, die im Zuge der
Demolierungsarbeiten besonderer Staubentwicklung ausgesetzt sind
15%

d) Wasserarbeiten

Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder Schlamm oder in flüssiger, nicht
stampffähiger Betonmasse steht oder in erheblichem Maße mit Wasser in Berührung kommt
10%

Bei Beistellung von entsprechender Wasserschutzkleidung
5%

e) Säurearbeiten Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer mit Karbolineum, Xylamon, Teer, heißen
bituminösen Stoffen oder sonstigen gewebezerstörenden (Haut, Bekleidung, 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 m² 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 Maschinenarbeiten, 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 Ausnahmefälle 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 Neuanschaffung des Werkzeuges Anspruch auf eine Werkzeugzulage von € 0,07 auf seinen Stundenlohn ab 1. Mai 2006 und € 0,07 auf seinen Stundenlohn ab 1. Mai 2007. Das Werkzeug umfasst:

Fallaxt (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:

1. Bei Krankheit, wenn diese nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet wird.

2. Bei Arbeitsunfällen im Sinne der für die Unfallversicherung geltenden Bestimmungen.

Andere Unfälle gelten als Erkrankung.

3. Bei ambulatorischer Behandlung oder Gesundenuntersuchung, 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 unentschuldbar die Krankmeldung innerhalb der oben bezeichneten Frist, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Entgeltanspruch, unterlässt er unentschuldbar die Beibringung der Bescheinigung der Krankenkasse innerhalb der vorgeschriebenen Frist, so erlischt sein Entgeltanspruch.

c) Wird der Arbeitnehmer nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber oder nach der Feststellung der Krankheit durch den Arzt, gekündigt, wird der Entgeltanspruch hierdurch 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 eigene 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 Stundenlohn,

b) bei Arbeitnehmern, die einen Wochenlohn beziehen, 1/39 des Wochenlohnes.

B. Als Entgelt gebührt:

1. Bei Krankheit:

- 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.

3. Bei ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung:

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfall

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

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

- 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
- 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
- d) Die eigene Trauung und die Trauung eigener Kinder 1 Tag
- e) Geburt eigener Kinder 1 Tag

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

h) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaftgehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist
1 Tag

i)
Übersiedlung

1 Tag

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

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

Nicht anzuerkennende Verhinderungsgründe sind insbesondere:

Vorladungen zu Gerichten, Behörden und Ämtern in eigener Sache, wenn es sich um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, oder zu Gerichtsverhandlungen, bei denen dem Klagebegehren nicht entsprochen wurde. Vorladungen zu Steuerbehörden wegen rückständiger Steuern, wenn der Steuerrückstand tatsächlich besteht.

Arrest und sonstige Freiheitsstrafen.

Überreichen von Klagen oder Eingaben bei Gerichten oder Behörden, die schriftlich erledigt werden können.

Tätigkeit als Geschworener, Schöffe, Beisitzer bei Gerichten oder Ämtern, Mitglied des Gemeinderates oder in anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.



§ 8 Lohnberechnung und Lohnzahlung

1. Bezahlt wird die Zeit:

a) in der gearbeitet wurde, wobei der Arbeitgeberwährend 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).

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.

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 erfolgte.

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.

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

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:

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 zumessen, 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%

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.

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 Arbeitsstätte 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% |
| b) Sonst für verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer | 170,6% |

des Zimmererstundenlohnes nach dem 1. Gehilfenjahr je Kalendertag.

c) In Kurorten und teuren Sommerfrischen, wo die allgemeinen Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, sind die Sätze für das Trennungsgeld entsprechend zu erhöhen. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht geändert.

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.

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.

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 Gebührenurlaubes.

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, Anspruch 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:

a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt.

b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9 Stunden je Kalendertag.

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 benützenden 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 Reisetunden 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 drei 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 Normalarbeitszeitfallende 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 drei 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.

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



§ 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 sauber zu halten.

2. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheit ist vorzusorgen.

3. Quartiere sind den gesetzlichen bzw. behördlichen Bestimmungen entsprechend einzurichten und in Ordnung zu halten.

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.

Jede Behinderung der Arbeit ist bei allen Besuchen zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einem Betriebsratsmitglied oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.

9. Die Wiederinstandsetzung der während der Tätigkeit im Betriebe abgenützten, 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 in Hinkunft festzusetzenden Lohnbeträge sind auf einen Cent kaufmännisch zu runden.

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

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



§ 12 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit beim selben Arbeitgeber werden, soweit es die einmonatige Betriebszugehörigkeit betrifft, zusammengezählt.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt

a) im Burgenland 2,93 Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2006 3,09 Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2007 3,25 Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2008 3,41 Stundenlöhne

b) in Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Vorarlberg
3,41 Stundenlöhne

c) in Tirol 3,41 kollektivvertragliche Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2006 3,41 Stundenlöhne

d) in Wien 4,88 kollektivvertragliche Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2006 4,40 Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2007 4,15 Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2008 3,90 Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2009 3,65 Stundenlöhne

ab 1. Jänner 2010 3,41 Stundenlöhne

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

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

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

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit. h GewO RGBI. Nr. 227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.

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

6. Für das Bundesland Wien wird bis zur Erreichung des bundeseinheitlichen Weihnachtsgeldfaktors von 3,41 Stundenlöhne vereinbart, dass die Arbeitnehmer der Lohngruppen „Hilfsarbeiter“ und „Zimmerer im 1. Gehilfenjahr“ eine Ausgleichszahlung, die nach Beschäftigungswochen zu aliquotieren ist, in der Höhe von jährlich € 130,- erhalten (1/52 je Beschäftigungswoche) und mit dem Weihnachtsgeld auszuzahlen ist.

Kommentar:

Die laut Absatz 2 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 des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort bei Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.

2. Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis und Reklamationen in Bezug auf die Abrechnung müssen innerhalb von 6 Monaten nach Empfangnahme der Abrechnung bei sonstigem Ausschluss beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten erhoben werden.

3. Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung, bei sonstigem Erlöschen beim Arbeitgeber geltend zu

machen. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.



§ 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis bis zu 5 Jahren kann jederzeit sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – vom letzteren unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen fünfjährigen Verständigungsfrist – nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.

Die Kalenderwoche beginnt Montag, 0.00 Uhr, und endet Sonntag, 24.00 Uhr.

Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses vor dem letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche ist nur bei Arbeitsverhältnissen bis zu 5 Jahren möglich:

a) bei Beendigung der Baustelle und

b) wenn die Arbeit auf einer Baustelle oder auf Teilabschnitten derselben, die arbeitsmäßig voneinander unabhängig sind, aus Gründen, die nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegen, für länger als eine Woche stillgelegt wird.

Werden die Arbeiten auf der stillgelegten Baustelle binnen Wochenfrist wieder aufgenommen, weil die Gründe, welche zur Stilllegung geführt haben, weggefallen sind, so sind die vor der Stilllegung beschäftigt gewesenen Arbeiter wieder einzustellen. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesem Falle als nicht unterbrochen.

Hat das Arbeitsverhältnis 5 Jahre gedauert, kann dieses sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – vom letzteren unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Verständigungsfrist – unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Kalenderwoche, hat das Arbeitsverhältnis 10 Jahre gedauert von zwei Kalenderwochen, hat das Arbeitsverhältnis 15 Jahre gedauert von drei Kalenderwochen, nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.

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

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 (un-richtige Angaben) zurückzuführen sind.

5. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl I Nr. 103/2001).



§ 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.

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

$(\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,34 \times 3,41 \text{ 52,18}) : 12 = \text{anteiliges Weihnachtsgeld.}$

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

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

3. Für Arbeitnehmer in Mischbetrieben die ab wechselnd zu Beschäftigungen heran gezogen 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.

§ 16A Rücktrittsrecht bei Übertritt in die Mitarbeitervorsorgekasse

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



§ 17 Schlussbestimmungen

1. Dieser Vertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. Jänner 1998 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung und Ergänzung des Kollektivvertrages vom 1. Mai1954, hinterlegt beim Einigungsamt unter der Zahl KE 113/54.

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

2. Die Kündigung der Lohnsätze kann vierwöchige zum Monatsletzten erfolgen.

3. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht geändert.

