Steinarbeiter, Schotterwerke
(Burgenland)

MUSTER

Hinweis:
Die Nutzung der übermittelten PDF-Dateien berechtigt den Erwerber als natürliche oder juristische Person zum Gebrauch im Rahmen seiner Tätigkeit. Die Weitergabe der Dateien oder Kopien davon in jeglicher Form an Dritte ist nicht gestattet und wird nach den Richtlinien des Datenschutzes und des Urheberrechtes geahndet. Unsere Dokumente sind elektronisch und texttechnisch codiert und können von uns jederzeit erkannt werden. Alle Rechte vorbehalten - HG-DATENBANKEN GMBH.

Blitz Info

Geltungsbeginn

1.5.2008 bzw 1.5.2009

Laufzeit

30.4.2009 bzw 30.4.2010

Verfall

siehe § 20 Verfall von Ansprüchen

Normalarbeitszeit (h)

Monatlich	Wöchentlich	Täglich
0,00	39,00	0,00

Maximalarbeitszeit (h)

Monatlich	Wöchentlich	Täglich
0,00	0,00	0,00

Überstundenzuschlag

50 % Nachtzeit: 20 - 5 Uhr früh: 100 % Werden Arbeiten durchgeführt, bei denen Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten (wobei kurze Essenspausen bis zu 20 Minuten nicht als Unterbrechung der Arbeitszeit gelten), so wird die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die normale Arbeitszeit fällt, mit einem Zuschlag von 150 Prozent vergütet. Sonntagsarbeit: 100 % Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die auf den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

Kündigungsfrist

Beschäftigungsdauer bis 3 Monate - jederzeit mehr als 3 Monate bis zu 2 Jahren - 3-tägige Kündigungsfrist mehr als 2 Jahre - 1 Woche mehr als 10 Jahre - 2 Wochen mehr als 20 Jahre - 3 Wochen

MUSTER

Inhaltsverzeichnis :

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Geltungsdauer
- § 3 Arbeitszeit
- § 3a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit
- § 4 Überstunden, Sonn-und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit
- § 5 Akkordarbeit
- § 6 Entlohnung
- § 7 Zulagen
- § 8 Aufnahme von Arbeitnehmern
- § 9 Lösung des Arbeitsverhältnisses
- § 10 Abfertigung
- § 11 Trennungsgeld, Quartierbeistellung, Fahrtspesen
- § 11a Taggeld
- § 12 Wegegeld
- § 13 Weihnachtsremuneration
- § 14 Entgelt im Krankheitsfall (Zuschuß zum Krankengeld)
- § 15 Entgelt in sonstigen Fällen von Arbeitsverhinderung und Arbeitsausfällen, die in der Person des Arbeitnehmers begründet sind und die er nicht verschuldet hat
- § 16 Entgelt bei Arbeitsausfällen aus Ursachen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers begründet sind
- § 16A Schlechtwetterregelung
- § 17 Urlaub und Urlaubszuschüsse
- § 18 Lehrlinge
- § 19 Diverses
- § 20 Verfall von Ansprüchen
- § 21 Schlussbestimmungen
- Vertragspartner
- Vereinbarung
- Zusatz-KV: Abfertigung - Pauschalabgeltung
- Zusatz-KV: zum Zusatz-KV Abfertigung - Pauschalabgeltung
- Zusatz-KV "Abfertigung": nach BUAG
- Zusatz-KV "Abfertigung": nicht BUAG
- Zusatz-KV "Abfertigung": Mischbetriebe
- Zusatz-KV "Abfertigung": Außerkrafttreten, Übergangsbest.
- Zusatz-KV "Abfertigung": Wirksamkeitsbeginn, Vetragspartner
- Zusatz-KV "Schlechtwetter"
- Zusatz-KV: Ausbildung von Bauhandwerkerschülern (ab 1.11.95)
- Zusatz-KV: Terrazzomacher und Kunststeinerzeuger
- Zusatz-KV: Steinarbeiter: Lehrlingsent. ab 1.1. bzw. 1.5.07
- Zusatz-KV: Steinarbeiter v. 14.6.2005
- LOHNVERTRAG ab 1.5.2008
- ÄNDERUNGEN zum 1.5.2001
- ÄNDERUNGEN zum 1.1.2002 und 1.5.2002
- ÄNDERUNGEN zum 1.5.2003 und 1.5.2004
- ÄNDERUNGEN zum 1.5.2005
- ÄNDERUNGEN zum 1.7.2005
- ÄNDERUNGEN zum 1.5.2006, 1.1.2007, 1.5.2007
- ÄNDERUNGEN zum 1.5.2008 und 1.5.2009
- Steinarbeiter: Für Arbeiten auf Gerüsten ab einer Arbeitshöhe von 4 m gebührt eine Zulage von 7,5 % des KV-Stundenlohnes
- Steinarbeiter: Außerhauszulage

MUSTER

- Beton-, Kunststeinerzeugung, Fertigbeton: Partieführer und Vorarbeiter
- Beton-, Kunststeinerzeugung, Fertigbeton: Zulagen: Staub-, Kalkzulage, Ringofen

§ 1 Geltungsbereich

STEINARBEITER (B) KV vom: 01.05.1988 ergänzt bis: 01.05.2009

KOLLEKTIVVERTRAG für STEINARBEITER abgeschlossen zwischen den Bundesinnungen der Steinmetze und der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau - Holz, andererseits.

§ 1 GELTUNGSBEREICH
Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:
1.) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
2.) fachlich: auf alle Betriebe deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Steinmetze, ausgenommen die Berufsgruppe der Terrazzomacher, der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Berufsgruppen der Beton- und Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmen (dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien), der Verleiher von Baumaschinen, der Frisch-(Fertig-) betonhersteller und der Sand-, Schotter-, und Kiesgewinnung, im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.
3.) persönlich: für alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und Lehrlinge kaufmännischer und technischer Angestelltenberufe.

§ 2 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2006 in Kraft. Er kann von jedem vertragsschließenden Teil nur jeweils zum Termin Ende Februar eines jeden Jahres unter Einhaltung einer vorhergehenden Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten gekündigt werden.

Für die diesem Rahmenvertrag angeschlossenen Anhänge gelten die dort niedergelegten Kündigungsbedingungen. Durch die Kündigung von Anhängen wird das Bestehen dieses Rahmenvertrages nicht berührt.

Enthalten Anhänge keine Kündigungsbedingungen, so können sie jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist aufgekündigt werden.

Alle Kündigungen haben mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

MUSTER

§ 3 Arbeitszeit

1.) Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden, die normale Arbeitszeit aller Arbeitnehmer, mit Ausnahme der in den Ziffern 4 und 5 angeführten Arbeiterkategorien, darf 10 Stunden je Arbeitstag nicht überschreiten. Sie soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden.

2.) Die Einteilung und Festlegung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Ermangelung desselben mit der Gewerkschaft, unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes, vorgenommen. Dies gilt auch für Abänderungen der derzeit bestehenden Arbeitszeiteinteilungen.

3.) Eine Verkürzung der normalen Arbeitszeit aus betriebsbedingten Gründen kann durch die Betriebsleitung angeordnet werden, der Betriebsrat ist von einer solchen Maßnahme im Vorhinein (nach Tunlichkeit 3 Tage vorher) zu verständigen.
Die so verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden nicht unterschreiten, wenn nicht eine weitere Kürzung durch Maßnahmen erforderlich wird, die der Einflußnahme der Betriebsleitung entzogen sind.

4.) Für Maschinisten und Heizer einschließlich der Vor- und Abschlußarbeiten und der Arbeitsbereitschaft, für Kalkbrenner und Auskarrer einschließlich der Arbeitsbereitschaft, für Lokführer und Rangierer, Kraftwagenführer und Beifahrer, kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz, innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist als Überzeit zu verrechnen, wenn diese Arbeiter nicht einen Wochenlohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind.
Kalkbrenner und Auskarrer können auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, jedoch müssen sie mindestens jeden dritten Sonntag von der Arbeit befreit werden.

5.) Die Arbeitszeit der Wächter und Pförtner beträgt in der Regel 48 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36stündige Arbeitsruhe. Jede zweite Woche hat die Freizeit auf einen Sonntag zu fallen. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist als Überzeit zu verrechnen, wenn diese Arbeiter nicht einen Wochenlohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind.

6.) Auch für andere als die in vorstehenden Punkten genannten Arbeiterkategorien können innerbetrieblich längere Arbeitszeiten im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, wenn die Struktur des Betriebes dies erforderlich macht.
Vor- und Abschlußarbeiten sind über Anordnung der Betriebsleitung außerhalb der täglichen normalen Arbeitszeit zu leisten. Als Vor- und Abschlußarbeiten gelten: Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen, sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt.

ACHTUNG: die folgenden Punkte 7, 7a, 7b und 7c gelten für alle Betriebe der Beton-, Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmen, der Verleiher von Maschinen, der Frisch(fertig-)-Betonhesteller und der Sand-, Schotterund Kiesgewinnung !!

7.) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Lenkern von Kraftfahrzeugen und Beifahreren die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.
Unbeschadet des letzten Satzes gilt für Betriebe der Transportbetongewerbe und für Betriebe mit Asphaltmischanlagen:
Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Mischern und Mischerdisponenten die tägliche Arbeits zeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden. Jeder Arbeitnehmer darf in einem Kalenderjahr an höchstens 75 Kalendertagen eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden leisten. Mittels Betriebsvereinbarung kann das Ausmaß der Kalendertage auf 100 Tage verlängert werden.
Arbeitszeiten, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, sind als Überstunden zu vergüten; wenn diese Arbeitnehmer nicht einen Pauschallohn beziehen, in dem die Überstunden pauschliert sind, die Anrechung dieser Stunden auf die Zahl der zulässigen Überstunden nach § 7 Abs.1 AZG findet nicht statt.

7a.) Für Lenker von Kraftfahrzeugen, im Sinne des § 16 Abs.3 Ziff.1 AZG darf die Einsatzzeit in den Fällen der Arbeitsbereitschaft auf 14 Stunden täglich verlängert werden. Die ununterbrochene tägliche Ruhezeit beträgt für diese Lenker 11 Stunden, dreimal wöchentlich kann sie auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Wird eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden eingehalten, kann diese in 2 oder 3 Abschnitten genommen werden, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde betragen müssen.

7b.) Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tages lenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

7c.) Ist gemäß § 15 Abs.2 AZG eine Lenkpause von 45 Minuten einzulegen, kann diese durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetz werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, daß bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4,5 Stunden noch nicht überschritten ist.

MUSTER

§ 3a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1.) Allgemeines:
In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gem. § 3 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserforderniss möglich.
Im Sinne des § 11 Abs.2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes 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 Erreichnung der kolektivvertraglichen 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 Arbeitszeitgesetz 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 Arbeitseinteilung ehestmöglich zu treffen.

5.) Mehrarbeit:
Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit. Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%. Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs.3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag, eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 Abs.2 AZG. Mehrarbeitsstunden sind im vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.
Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6.) Günstigkeitsklausel:
Festgehalten wird, daß die Bestimmungen dieses Paragraphen über die andere Verteilung der Normalarbeitszeit und die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 Stunden gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 39 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

MUSTER

§ 4 Überstunden, Sonn-und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

1.) Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3 bzw. 3a sowie eine Mehrarbeit nach § 3a Ziffer 5 überschritten wird.
Überstunde ist jedenfalls
a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,
b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.
Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht.
Ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat zuschlagsfrei eingearbeitet werden, sofern dieser Arbeitsausfall bedingt ist durch verkehrstechnische oder wirtschaftliche Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers und soweit kein Entgeltanspruch für diese ausgefallene Arbeitszeit im Sinne des § 15 dieses Kollektivvertrages besteht. Überstunden werden mit einem 50-prozentigen Zuschlag vergütet. Werden Überstunden während der Nachtzeit, das ist in der Zeit von 20 bis 5 Uhr früh, geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

2.) Werden im Anschluß an die tägliche Normalarbeitszeit mindestens zwei Überstunden geleistet, so gebührt den betroffenen Arbeitnehmern eine bezahlte viertelstündige Erholungspause.

3.) Werden Arbeiten durchgeführt, bei denen Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten (wobei kurze Essenspausen bis zu 20 Minuten nicht als Unterbrechung der Arbeitszeit gelten), so wird die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die normale Arbeitszeit fällt, mit einem Zuschlag von 150 Prozent vergütet.

4.) Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt in der Regel jede an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Beginn dieser Zeitspanne kann im Schichtbetrieb bis 6 Uhr früh verschoben werden; der Zeitraum der Wochenruhe gemäß Arbeitsruhegesetz beträgt 36 Stunden.

5.) Sonntagsarbeit wird mit einem 100prozentigen Zuschlag entlohnt, sofern sie nicht im Rahmen der Schichtarbeit geleistet wird. Es gebührt jedoch der 100prozentige Zuschlag für Sonntagsarbeit auch bei Schichtarbeit, wenn es sich um die Leistung einer 7.Schicht handelt.

6.) Bei gesetzlichen Feiertagen wird der tatsächliche Verdienstentgang, das ist jene Zeit, die am selben Tag tatsächlich gearbeitet worden wäre, vergütet. Bei Akkordarbeit ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten 3 Monate) unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen. Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag. Wo für Arbeitnehmer günstigere Regelungen der Entlohnung von Feiertagsarbeit für einzelne Betriebe oder Betriebsgruppen bestehen, wird an denselben durch das Inkrafttreten des Kollektivvertrages nichts geändert. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die auf den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent. Als gesetzliche Feiertage gelten derzeit: 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 der jeweils geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

7.) Fällt der 24. bzw. 31.Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so endet die Arbeitszeit für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer um 12 Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist.

8.) Fällt im Ein- oder Zweischichtbetrieb ein Teil der Arbeitszeit dieser einen oder zwei Schichten in die Zeit zwischen 22 Uhr bis 6 Uhr früh, so erhalten die davon betroffenen Arbeitnehmer für jede Arbeitsstunde während dieser Arbeitspanne einen Stundenzuschlag von 15 Prozent. Im Dreischichtbetrieb wird dieser 15prozentige Zuschlag nur für die 3.Schicht gewährt, die in der Regel zwischen 22 Uhr und 6 Uhr früh zu liegen kommen wird. (Für Schriftenhauer Wien 25 Prozent.) Wo bisher höhere Zuschläge üblich waren, bleiben diese in der bisherigen Höhe aufrecht.

9.) Die Zuschläge für Überstunden, für Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur zu bezahlen, wenn diese Arbeiten von der Betriebsleitung angeordnet wurden.

10.) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen.

11.) Bei der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:
Für Arbeiten im ZEITLOHN: Der für diese Arbeiten jeweils bezahlte Stundenlohn.
Für Arbeiten im WOCHENLOHN: Der Wochenlohn, geteilt durch die Stundenzahl der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers.
Für Arbeiten im AKKORD: Der für die betreffende Arbeit bestehende Akkordsatz ohne Zulagen.

MUSTER

§ 5 Akkordarbeit

1.) Bei Akkordarbeit ist der Leistungslohn (Akkordrichtsatz) so festzulegen, daß Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordarbeitsleistung mindestens 20 Prozent über ihren Stundenlohn verdienen sollen. Durch diese Regelung tritt eine Änderung der bestehenden Akkordrichtsätze nicht ein, soweit die Voraussetzung für die richtige Akkorderstellung erfüllt erscheint.

2.) Die Festsetzung der Akkorde hat unter Beobachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 4 und § 100 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu erfolgen.

3.) Die Festlegung der Akkorde erfolgt ohne Berücksichtigung von Geschlecht und Alter der Akkordarbeiter unter Einhaltung der Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, des Mutterschutzgesetzes u. dgl. in der jeweils geltenden Fassung.

4.) Die so vereinbarten Akkordsätze und sonstigen Akkordbedingungen sind vor Beginn der Akkordarbeit schriftlich festzulegen.

5.) Ein Grund zur Nachprüfung des Akkordes bzw. zur Neufestlegung desselben ist gegeben:
bei Änderung des Zeitlohnes (Akkordgrundlohn),
bei Änderung des Arbeitsganges und der Art des Materials, die sich auf die Arbeitsleistung auswirkt,
bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkordsätzen nach Einarbeitung der Belegschaft,
bei technischen Änderungen, bei offensichtlich unrichtig erstellten Akkorden.

6.) Wenn ein Akkordarbeiter nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft errechneten Akkordes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit mehr als den Akkordrichtsatz verdient, so darf dies zu keiner Herabsetzung des Akkordes führen, außer es liegen die in Ziffer 5 erwähnten Voraussetzungen vor.

7.) Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden.

8.) Akkordarbeitern bleibt der Stundenlohn ihrer Lohnkategorie garantiert, wenn das Absinken der Akkordarbeitsleistung nicht in der Person des Akkordarbeiters, sondern in außerhalb seiner Person liegenden Umständen begründet ist.

9.) Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht. Akkordarbeiter werden tunlichst im Akkord verwendet, sind aber auch verpflichtet, im Stundenlohn zu arbeiten und dem für die betreffende Arbeitsleistung vorgesehenen tariflichen Lohn.

§ 6 Entlohnung

1.) Die Lohngruppen bzw. Höhe der Löhne sind in den Lohnordnungen (Beilage) festgelegt. Die Stundenlöhne bilden die Grundlage der Akkordrichtsätze. Die Lohnzahlung und -verrechnung hat wöchentlich zu erfolgen. Die Lohnzahlung erfolgt mit dem Ende der Wochenarbeitszeit oder im unmittelbaren Anschluß daran. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten über eine Viertelstunde nach Arbeitsschluß, so ist jede angefangene halbe Stunde zu bezahlen. Es können jedoch andere Termine und Zeiträume für Lohnzahlung und Lohnabrechnung vereinbart bzw. beibehalten werden, wenn solche bisher üblich waren. In diesen Fällen sind wöchentliche Akontozahlungen zu leisten.

1.a) und für Steinmetze: Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A Ziff.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.

1.b) für alle der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe angehörenden Berufsgruppen: Die Lohnabrechnung und die Lohnauszahlung kann auch monatlich erfolgen.
Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, daß diese Entgelte bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungssind dem Arbeitnehmer sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs.1 Z.3 des ArbVG kann eine Änderung vorgenommen werden).

Fällt der 15. des Monats auf einen Samstag oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag.

Fällt der 15. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

2.) Mit jeder Lohnzahlung ist eine Lohnrechnung zu übergeben, aus welcher die Höhe des Verdienstes, die Zahl der Arbeitsstunden und die Höhe der einzelnen Abzüge ersichtlich ist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3.) Jegliche Abgeltung von Zulagen und Zuschlägen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist bei allen zukünftigen Lohnvereinbarungen unzulässig. Arbeitnehmer, die im Zeitlohn bis zur Höchstdauer von vier Wochen vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe weiter zu entlohnen.

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

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

§ 7 Zulagen

Die Zulagen (Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen) werden branchenweise im Anhang bzw. in den Beilagen geregelt. '
(Sätze siehe -ZULAGEN-)

MUSTER

§ 8 Aufnahme von Arbeitnehmern

Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist gemäß § 98 und 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes dem Betriebsrat mitzuteilen.

§ 9 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1.) Kündigungsfristen: Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu drei Monaten kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als drei Monaten bis zu zwei Jahren ist eine dreitägige Kündigungsfrist einzuhalten, die sich bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 2 Jahren auf eine Woche, bei der Beschäftigungsdauer von mehr als 10 Jahren auf zwei Wochen und bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 20 Jahren auf drei Wochen verlängert.
Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.
Wird auf Grund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tage überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.
Eine Kündigungsfrist entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeitdauer abgeschlossen wurde. Bei beiderseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis sofort gelöst werden.

2.) Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer, wenn von Seiten des Arbeitgebers gekündigt wird, auf sein Verlangen eine bezahlte Freizeit von höchstens acht Stunden pro Woche (bei dreitägiger Kündigungsfrist vier Stunden) zu gewähren, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen.

3.) Der Arbeitnehmer hat bei Lösung des Arbeitsverhältnisses auf sofortige Auszahlung des Arbeitslohnes sowie einer etwaigen Abfindung nach dem Arbeiterurlaubsgesetz Anspruch. Kann der Arbeitnehmer bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses seinen rückständigen Arbeitslohn und seine Dokumente aus Verschulden des Arbeitgebers nicht innerhalb einer Woche beheben, so ist ihm der Lohn bis zum Tage der Aushändigung voll zu bezahlen. Bei teilweiser oder völliger Stillegung von Betrieben und bei EDV-mäßiger Lohnabrechnung ist die für den Lohnabrechnungszeitraum festgelegte übliche Abrechnungs- und Auszahlungsfrist in Anwendung zu bringen.

4.) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer oder einvernehmlich oder im Falle des Kündigungsausschlusses gelöst, so kann die Auszahlung des Arbeitslohnes bzw. die Übermittlung der Arbeitspapiere durch den Arbeitgeber innerhalb von 24 Stunden nach Lösung des Arbeitsverhältnisses durchgeführt werden.

5.) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Lohn auch seine Arbeitspapiere (z. B. Lohnsteuerkarte, Urlaubs- und Abfertigungskarte) auszufolgen.

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

7.) Arbeitnehmer, die durch einen Betriebsunfall weniger als 100 Prozent invalid werden, sind bei der Einstellung von Invaliden nach Möglichkeit betriebsfremden Invaliden vorzuziehen.

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

MUSTER

§ 10 Abfertigung

1.) Für Betriebe, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1987, Sachbereich Abfertigung, unterliegen, richten sich der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung. Aufgrund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:
kollektivvertraglicher Stundenlohn x 1,25 x 3,41 x 52,18 : 12 = anteiliges Weihnachtsgeld Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt.´
Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

2.) Für Betriebe, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1987, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, richtet sich der Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen:
Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 1.April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich.
Ab 1.Mai 1994 werden für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber zusammengerechnet, die keine längere Unterbrechung als 22 Wochen aufweisen, wobei der Beginn dieser Unterbrechung nicht vor dem 1.Mai 1994 liegen darf.
Für nach dem 1.Mai 1994 beginnende Unterbrechungen ist eine schriftliche Zusicherung der Wiedereinstellung nicht erforderlich.
Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung mit Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

3.) Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelungen der Ziffer 1 und der Ziffer 2 fallen, wobei - unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der jeweiligen Tätigkeiten - für den Erwerb und die Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß Ziffer 2 die Dienstzeit nach Ziffer 1 und Ziffer 2 zusammengerechnet.
Bei Geltendmachung des Abfertigungsanspruches beim Arbeitgeber gemäß erstem Absatz gebührt dem Arbeitnehmer von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der Dienstzeiten gemäß Ziffer 2 zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Ziffer 1 und 2 entspricht.
Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 120 Tagen nach der letzten Beendigung beim selben Arbeitgeber fortgesetzt bzw. erfolgt keine Anrechnung auf den Höheranspruch, ist die Abfertigung, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Die Zahlungsmodalitäten des § 23a Angestelltengesetz bleiben unberührt. Die Verfallsfrist beginnt erst ab Fälligkeit zu laufen.

4.) Wechsel ins System "Abfertigung neu" (für Betriebe, die dem BUAG nicht unterliegen)
Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser 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.

§ 11 Trennungsgeld, Quartierbeistellung, Fahrtspesen

1.) Betriebsentsandte Arbeitnehmer - das sind solche, die auf eine außerhalb ihres ständigen Betriebsortes gelegene Arbeitsstätte entsendet werden, die vom Betrieb oder Wohnort (Familienwohnsitz) so weit entfernt ist, daß ihnen eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann - haben Anspruch auf Trennungsgeld. Dieses beträgt für jeden Kalendertag für verheiratete und diesen gleichgestellte Arbeitnehmer (wobei gleichgestellte Arbeitnehmer verwitwete, geschiedene und ledige Arbeitnehmer sind, wenn sie mit eigenen Kindern, Zieh- und Pflegekindern, die von ihnen erhalten werden, im gemeinsamen Haushalt leben) mindestens 34 %, für ledige Arbeitnehmer mindestens 29 % des normalen tariflichen Stundenlohnes (ohne Zuschläge) für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden.
In Kurorten, wo die allgemeinen Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, wird das Trennungsgeld entsprechend erhöht.

2.) Darüber hinaus hat jeder betriebsentsandte Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der tariflich günstigsten Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt sowie auf Vergütung der Reisezeit zum normalen Stundenlohn, jedoch höchstens 9, 10 Stunden pro Kalendertag, und freie, durch die Firma beigestellte Unterkunft.

3.) Für Sonntage, an denen nicht gearbeitet wird und der Arbeitnehmer nicht nach Hause fährt, erhält der betriebsentsandte Arbeitnehmer das Trennungsgeld für 7,99 Stunden.

4.) Ferner hat jeder verheiratete und diesem gleichgestellte betriebsentsandte Arbeitnehmer wöchentlich, ledige vierwöchentlich, Anspruch auf Ersatz der tarifgünstigsten Reisekosten für die Heimfahrt, sofern die Entfernung zwischen ständigem Betriebs- bzw. Wohnort und der Arbeitsstelle höchstens 70 km beträgt. Bei Entfernungen über 70 km haben betriebsentsandte Arbeitnehmer nach je vier Wochen Anspruch auf bezahlte Heimfahrt.

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

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

7.) 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 Gebührenurlaubs.

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

AUSZUG

§ 11a Taggeld

siehe Zusatz-KV für Steinarbeiter v. 14.6.2005
1.) Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren erhalten ein Taggeld, sofern dies in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes. Die Höhe des Taggeldes ist im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen festzulegen.

2.
a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.

b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.

c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

3.) Sofern ein Taggeld in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde, erhält es der Arbeitnehmer für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

4.) Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 11 schließen Leistungen gemäß § 11a aus.

§ 12 Wegegeld

1.) Mit betriebsentsandten Arbeitnehmern, die auf einer außerhalb der ständigen Betriebsstätte gelegenen Arbeitsstelle beschäftigt werden, ist ein Wegegeld zu vereinbaren.

2.) Für dieses Wegegeld gelten folgende Grundsätze:

für Wien: innerhalb der 23 Bezirke Vergütung des Straßenbahnfahrgeldes, außerhalb der 23 Bezirke Fahrgeldvergütung sowie Vergütung der Fahrzeit oder Gehzeit außerhalb der Stadtgrenze als Arbeitszeit,
für sonstige Städte mit Straßenbahnverkehr: Regelung wie Wien,
für das übrige Bundesgebiet: Fahrgeldvergütung für Eisenbahn, Omnibus oder sonstige Verkehrsmittel, Fahrzeit bei Strecken über 20 km als Arbeitszeit, ebenso Wegzeit über 2,5 km.

3.) Die Bezahlung der Fahrzeit oder Wegzeit erfolgt immer mit dem normalen Stundenlohn.

4.) Als Ausgangspunkt wird immer die ständige Betriebsstätte herangezogen.

5.) Im Falle einer Beförderung durch die Firma bis zur Arbeitsstelle entfällt das Wegegeld, wenn die Arbeitsstelle vom ständigen Sitz des Betriebes nicht mehr als 10 km entfernt ist.

6.) Wo bisher günstigere Wegegelder oder auch Trennungsgelder bezahlt wurden, bleiben sie durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unberührt.

§ 13 Weihnachtsremuneration

1.) Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigstens zwei Monate im Unternehmen beschäftigt war, erhält am ersten Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld von 8,0 Prozent des von ihm im Unternehmen im laufenden Kalenderjahr erzielten Jahresbruttoverdienstes ohne Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration. Für den Monat Dezember wird als Berechnungsgrundlage der im Kalenderjahr im gleichen Unternehmen erzielte Bruttoverdienst ohne Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration, geteilt durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate, genommen.

Für die Berufsgruppen des Bauhilfsgewerbes beträgt das Weihnachtsgeld gemäß 1. Satz ab 1.1.2008 7,7 % und ab 1.1.2009 8,0 %.

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

3.) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

4.) Die Bestimmung der Ziffer 3 gilt nicht für die Berufsgruppen des Bauhilfsgewerbes Burgenland, Tirol und Vorarlberg und das Steinmetzgewerbe Vorarlberg.

MUSTER

§ 14 Entgelt im Krankheitsfall (Zuschuß zum Krankengeld)

I. Voraussetzungen des Entgeltanspruches:
a) Die Leistungen gemäß § 14 Ziffer II. und III. 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.
b) Dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Arbeitsverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern:
1. die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet worden ist,
2. der Arbeitnehmer mindestens vier Wochen ununterbrochen im Betrieb beschäftigt war und
3. die Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet und die Arbeitsunfähigkeit durch eine Bestätigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.

II. Krankenentgelt:
Das Krankenentgelt wird vom 4.Tage an, bei längerer als 14tägiger Krankheit vom 1.Tage an, in folgendem Ausmaß gewährt: Nach vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigung im Unternehmen durch höchstens neun Wochen je 25 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes. Nach voller Inanspruchnahme dieser neun Wochen wird nach einer weiteren dreiwöchigen ununterbrochenen Beschäftigung im Unternehmen, gerechnet vom ersten Arbeitstag nach Ausschöpfung des neunwöchigen Entgeltanspruches, ein weiteres Krankenentgelt von je 25 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes durch neun Wochen gewährt. Das Krankengeld kann im vorliegenden Ausmaß nur einmal im Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Erkrankt der Arbeitnehmer neuerlich, bevor er das erste oder zweite Mal die je neun Wochen voll in Anspruch genommen hat, so gebührt ihm das Entgelt nur in dem Umfang und in dem Ausmaß, als er es bei der vorhergehenden Krankheit nicht in voller Höhe in Anspruch genommen hat.

III. Unfallentgelt:
Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles (worunter solche Unfälle zu verstehen sind, die von der Unfallversicherung als Arbeitsunfälle anerkannt werden) gebührt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit das Entgelt vom ersten Tag an in der Höhe von 25 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstens durch höchstens neun Wochen je Unfall.

IV. Wenn das Arbeitsverhältnis während der Krankheit gelöst wird, wird der Entgeltanspruch dadurch nicht geschmälert.

V. Ambulatorische Behandlung und Gesundenuntersuchung:
Für infolge ambulatorischer Behandlung (Gesundenuntersuchung höchstens 1 Arbeitstag pro Jahr) notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt in der Höhe seines festgesetzten Stundenlohnes bzw. Akkorddurchschnittsverdienstes, jedoch innerhalb von sechs Monaten im Höchstausmaß von 39 Arbeitsstunden.
Das Entgelt gebührt nur für solche ambulatorische Behandlung, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte, und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitsversäumnis hätte vornehmen können.

VI. Der Durchschnitt wird berechnet aus den vier letzten abgerechneten Wochen (bzw. des letzten Monates) unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

§ 15 Entgelt in sonstigen Fällen von Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfällen, die in der Person des Arbeitnehmers begründet sind und die er nicht verschuldet hat

1.) Der Lohnausfall für drei Arbeitstage gebührt: Bei Todesfällen von Vater, Mutter, Ehegatten (Ehegattin), Lebensgefährten (Lebensgefährtin) und im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern. Kommen als das Entgelt Beanspruchende mehrere Angehörige in Betracht, so gebührt nur einem von ihnen das Entgelt für drei Tage, den anderen das Entgelt nur für einen Tag.

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

3.) Der Lohnausfall für einen Arbeitstag gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigung im Unternehmen: Bei Todesfällen der Schwiegereltern, Geschwister und Ziehkinder im gemeinsamen Haushalt. Bei eigener Eheschließung und der Eheschließung der Kinder. Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin. Bei plötzlicher schwerer Erkrankung in der engsten Familie (Eltern, Ehegattte (Ehegattin), Lebensgefährte (Lebensgefährtin) sowie Kinder) im gemeinsamen Haushalt, sofern durch ärztliche Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war. Bei Übersiedlung des Arbeitnehmers.
Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung gebührt einmalig bezahlte Freizeit für die notwendige Zeit; maximal ein Arbeitstag.

3a.) (* ab 01.05.2009: *) Lehrlinge erhalten ab 1. Mai 2009 für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.

4.) Der entgangene Lohn für die tatsächlich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitstages gebührt: Bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuers- und Wassernot im Interesse des eigenen Betriebes und der eigenen Wohnstätte. Bei Erledigung von Angelegenheiten, die im Interesse der Ruhe und Ordnung des eigenen Unternehmens gelegen sind; jedoch muß dies im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt sein. Bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn kein Anspruch auf Entschädigung des Verdienstentganges vorliegt, insofern der Arbeitnehmer die Vorladung nicht selbst verschuldet hat und er nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozeß geladen ist. Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes in den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, jedoch nur im Einvernehmen mit der Betriebsleitung.

5.) Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen, die nachgewiesen werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschritt.

6.) Pro Jahr werden für die Abhaltung einer Betriebsversammlung 1 1/2 Stunden je Arbeitnehmer bezahlt.

MUSTER

§ 16 Entgelt bei Arbeitsausfällen aus Ursachen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers begründet sind

1.) Bei Arbeitsausfällen infolge von Schäden an Maschinen und sonstigen Werkseinrichtungen gebührt den davon betroffenen Arbeitnehmern für die ausgefallene Arbeitszeit an dem Tag, an dem die Störung eingetreten ist, ein Entgelt in der Höhe des tariflichen Stundenlohnes. Dauert der Arbeitsausfall länger, so gebührt ihm für die folgenden Tage, längstens bis zur Dauer einer Woche, die Hälfte dieses Entgelts.

2.) Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle und ähnlichem), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht. Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangels an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber; der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ausfallvergütung.

3.) Wenn während der Saison an mehr als zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen die Arbeit durch übermäßiges Regenwetter gänzlich unmöglich gemacht wird, so gebührt - Arbeitsbereitschaft vorausgesetzt - vom dritten Tage an ein Entgelt in der Höhe von 50 Prozent des kollektivvertraglichen Stundenlohnes für die ausgefallenen Arbeitsstunden; eine Bezahlung für die so ausgefallene Arbeitszeit erfolgt für insgesamt höchstens zwölf Arbeitstage während der Saison (siehe auch § 16A Schlechtwetterregelung).
Die entfallende Arbeitszeit kann einvernehmlich mit dem Betriebsrat auch eingearbeitet werden; im Rahmen der Fünftagewoche besteht eine Verpflichtung zur zuschlagsfreien Einarbeitung entfallender Arbeitszeit am Samstag bis 12 Uhr.

4.) Werden in den Fällen der Ziffern 1 bis 3 die davon betroffenen Arbeitnehmer zu anderen Arbeiten herangezogen, so sind sie verpflichtet, diese Arbeiten zu den dafür vorgesehenen Lohnsätzen zu leisten, sofern sie ihnen zugemutet werden können und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

§ 16A Schlechtwetterregelung

1. Geltungsbereich
Diese Bestimmung gilt für die in Steinmetzbetrieben sowie in den Betrieben der Grabsteinerzeugung, sofern in den Letzteren auch Steinmetzarbeiten verrichtet werden, beschäftigten Arbeitnehmer und soferne nicht die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung (BGBl.Nr.174/54) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

2. Diese Bestimmungen gelten hinsichtlich der Winterperiode vom 1.November bis 30.April des folgenden Jahres, bei Arbeits stellen über 800 m vom 1.November bis 15.Mai des folgenden Jahres und hinsichtlich der Sommerperiode vom 1.Mai bis 31.Oktober, bei Arbeitsstellen über 800 m vom 16. Mai bis 31. Oktober.

3. Schlechtwetter im Sinne dieser Bestimmungen liegt vor, wenn
a) arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost u. dgl.) so stark oder so nachhaltig sind, daß die Arbeit nicht aufgenommen oder fortgesetzt oder die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit den Arbeitern nicht zugemutet werden kann, oder
b) die Folgewirkungen dieser arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkungen die Arbeit so erschweren, daß die Aufnahme und Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitern nicht zugemutet werden kann.

4. Entfallen aus den vorangeführten Gründen Arbeitsstunden, in denen ohne Störung durch Schlechtwetter nach der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit gearbeitet worden wäre, so gebührt den davon Betroffenen eine Entschädigung in der Höhe von 57 Prozent ihres Stundenlohnes pro entfallender Arbeitsstunde. Bei Arbeiten im Akkord ist bei der Berechnung der Schlechtwetterentschädigung von dem um 30 v.H. vermehrten Zeitlohn auszugehen. Bei Berechnung der Schlechtwetterentschädigung bleiben Lohnbestandteile, wie Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Erschwerniszulagen (Schmutz-, Hitze-, Gefahrenzulagen u. dgl.), nicht jedoch betrieblich vereinbarte Höhenzulagen, außer Betracht.

5. Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht innerhalb der Winterperiode höchstens für 192, innerhalb der Sommerperiode für höchstens 96 ausgefallene Arbeitsstunden. Die von einem Arbeiter in der Sommerperiode für eine Entschädigung gemäß § 2 sowie § 3 Ziffer III. von dem Höchstausmaß von 96 Stunden anfallenden Arbeitsstunden nicht in Anspruch genommenen Stunden können in der nachfolgenden Winterperiode für die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung herangezogen werden. Dies gilt auch dann, wenn das Dienstverhältnis unterbrochen wurde.

6. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung an einzelnen Tagen einzustellen, fortzuführen oder wieder aufzunehmen ist, ist eine einvernehmliche Entscheidung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.

7. Der Arbeiter ist verpflichtet, in der Zeit, während der Schlechtwetter vorliegt, ohne Schmälerung des bisherigen Lohnes eine andere zumutbare Arbeit im Betrieb zu verrichten, widrigenfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert. Zumutbar ist eine Arbeit, die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeiters angemessen ist. Bei Vorliegen von Schlechtwetter ist über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeiter verhalten, auf der Arbeitsstelle zwecks Wiederaufnahme der Arbeit bei Ende des Schlechtwetters zu verbleiben, andernfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert; eine Anwesenheit darf jedoch für nicht länger als drei Stunden am Tag und nur dann angeordnet werden, wenn entsprechende Unterkünfte zur Verfügung stehen.

8. Die Bestimmungen über die Schlechtwetterentschädigung gelten nicht für gesetzliche Feiertage, sondern es gebührt die gesetzliche Feiertagsentschädigung.

MUSTER

§ 17 Urlaub und Urlaubszuschüsse

I. Urlaub nach BUAG:
1.) Für die durch diesen Kollektivvertrag erfaßten Berufsgruppen der Bundesinnungen der Steinmetzmeister und der Bauhilfsgewerbe, die unter den Geltungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes - BUAG fallen, gelten dessen Bestimmungen mit der Ergänzung, daß für Arbeiter im Akkord, im Stücklohn und in ähnlichen Verdienstmöglichkeiten, ausgenommen Prämien, der Zuschlag das 11,45fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes plus 25 Prozent beträgt. Von dem das 40fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes plus 20 Prozent übersteigenden Wochenverdienst ist ein zusätzlicher Zuschlag von 10 Prozent zu entrichten.

2.) Für das Burgenland und Vorarlberg gilt: Für die durch diesen Kollektivvertrag erfaßten Berufsgruppen, die unter den Geltungsbereich des BUAG fallen, gelten dessen Bestimmungen mit der Ergänzung, daß für Akkordarbeiter 1/40 des Wochenlohnes als Berechnungsgrundlage für den Zuschlag zum Lohn gilt.

II. Urlaubszuschuss für Arbeitnehmer, die nicht dem BUAG unterliegen
1.) Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuß.

2.) Dieser Urlaubszuschuß beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit
bis zu 5 Jahren ..... 3 Wochenlöhne
bei mehr als 5 Jahren .... 4 Wochenlöhne
bzw. Lehrlingsentschädigungen
Für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit sind Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Ausgenommen sind hievon Unterbrechungen auf Grund fristloser Entlassung, sofern es sich nicht um eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 82 lit.h der Gewerbeordnung (RGBl.Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung) handelt.
Der Urlaubszuschuß ist bei Antritt des Urlaubes fällig. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Wird in einem Kalenderjahr ein Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

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

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

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

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

7.) Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuß für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuß anteilmäßig - entsprechend dem Rest des Kalenderjahres - zurückzuzahlen, wenn sie selbst kündigen oder nach § 82 GewO (RGBl.Nr.227 vom 20.Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung.) (ausgenommen lit. h) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

8.) Der Anspruch auf den Urlaubszuschuß oder auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entfällt, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder wenn er gemäß § 82 GewO (RGBl.Nr.227 vom 20.Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung.) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (RGBl.Nr.227 vom 20.Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung.) vorzeitig austritt.

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

§ 18 Lehrlinge

1.) Lehrling ist, wer ein ordnungsgemäßes Lehrverhältnis eingegangen ist und dies durch einen Lehrvertrag bestätigt hat.

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 Gründen, die im § 15 Abs. 3 und 4 Berufsausbildungsgesetz angeführt sind, gestattet.

3.) 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.

4.) Der Lehrling hat Anspruch auf alle in diesem Kollektivvertrag festgelegten Zulagen und Begünstigungen.

5.) Im Übrigen gelten alle gesetzlichen Bestimmungen betreffend Lehrlinge, soweit dieser Kollektivvertrag nicht ausdrücklich anderes bestimmt.

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

MUSTER

§ 19 Diverses

Das zur Arbeit erforderliche Werkzeug ist durch den Arbeitgeber beizustellen, der auch die Kosten für das Instandhalten der Werkzeuge zu tragen hat.
Der Arbeitnehmer hat die ihm übergebenen Werkzeuge sachgemäß zu verwenden und jede mutwillige oder leichtfertige Behandlung derselben zu unterlassen. Verwenden Arbeitnehmer ihre eigenen Werkzeuge, so ist ihnen eine Abnützungsgebühr zu bezahlen, sofern diese Abnützungsgebühr nicht im Lohn enthalten ist.
Für die Arbeitnehmer sind geeignete Werkstätten mit ausreichender Beleuchtungs-, Heizungs- und Ventilationsmöglichkeit zu errichten.
Den Arbeitnehmern sind vom Arbeitgeber Waschräume, Garderoben und Klosette zur Verfügung zu stellen und instandzuhalten.
Der Arbeitgeber ist zur Einrichtung von geeigneten Verbandkästen zur Ersten-Hilfe-Leistung verpflichtet.
Während der Arbeitszeit ist der Genuß geistiger Getränke ausnahmslos verboten. Das Verbringen geistiger Getränke in den Betrieb ist nur mit Zustimmung der Betriebsleitung zulässig.
Den Anordnungen des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten ist Folge zu leisten, sofern nicht diese Anordnungen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen der Arbeitsordnung widersprechen.
Die Arbeitnehmer haben die ihnen aufgetragenen Arbeiten mit Sorgfalt und Fleiß zu verrichten.
Den Arbeitnehmern ist es untersagt, ohne Erlaubnis Bauholz, Holzabfälle u.dgl. sowie Baumaterialien vom Arbeitsplatz wegzuschaffen.
Notwendige Schutzbekleidung ist bei exponierten Arbeiten vom Arbeitgeber beizustellen (z.B. für Schleifer wasserdichte Schürzen).
Die Arbeitgeber sind verpflichtet, dafür zu sorgen, daß die von der Krankenkasse gemeinsam mit der Unfallversicherungsanstalt vorgesehenen periodischen ärztlichen Untersuchungen zur Abwehr von Berufskrankheiten sich auf alle Arbeitnehmer erstrecken.

§ 20 Verfall von Ansprüchen

Beschwerden wegen Nichtübereinstimmung des bei der Lohnauszahlung ausgezahlten Betrages mit dem Nettobetrag des Lohnzettels sind sofort vorzubringen, spätere Reklamationen werden nicht mehr berücksichtigt. Alle anderen Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis verjähren jeweils drei Monate nach ihrem Entstehen, d. h. drei Monate nach dem Tag, an dem sie bei der Lohnauszahlung hätten entsprechend berücksichtigt werden sollen (bei Akkordarbeiten vom Tage der Schlußabrechnung der in Frage kommenden Akkordarbeit). Handelt es sich um einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch, beträgt die Geltendmachungsfrist fünf Monate. Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BMSVG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
Der Lauf der Ausschlussfristen ruht solange der Arbeitnehmer durch ein unvorhergesehenes und unabwendbares Ereignis an der Geltendmachung seiner Forderungen verhindert ist.

§ 21 Schlussbestimmungen

1.) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten sämtliche Kollektivverträge außer Kraft, die bisher in den Betrieben, die nunmehr diesem Vertrag unterworfen sind, in Geltung standen.

AUSGENOMMEN:
Der Zusatz-KV für Schriftenhauer, Wien, abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Steinmetze und dem Östereichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, mit Wirkung ab 1. Mai 2006 bzw. 1. Mai 2007 (Schriftenhauertarif).

Die Kollektivverträge vom 15. Mai 2006 (Steinmetze) und 15. Mai 2006 (Bauhilfsgewerbe) betreffend die Löhne (Beilagen).

2.) Dieser Vertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, bisher in den einzelnen Betrieben bestehende günstigere Arbeitsbedingungen zuungunsten eines Arbeitnehnmers zu ändern.

3.) Arbeitgeber und Betriebsrat, ferner die vertragsschließenden Organisationen sind verpflichtet, für die Einhaltung dieses Kollektivvertrages Sorge zu tragen.

4.) Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen. Kann auf diese Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall den vertragsschließenden Organisationen zur Entscheidung vorzulegen. Erst dann, wenn auch auf diese Weise keine Einigung erzielt werden kann, kann das Bundeseinigungsamt oder das zuständige Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.

Wien, am 15. Mai 2006

Vertragspartner

BUNDESINNUNG DER STEINMETZE
BUNDESINNUNG DER BAUHILFSGEWERBE
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ .

Vereinbarung

A N H A N G

Vereinbarung für den Bereich der Kollektivvertragsgemeinschaft der Bauhilfsund Baunebengewerbe.

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

Wien, am 30.April 1987

FÜR DIE KOLLEKTIVVERTRAGSGEMEINSCHAFT DER BAUHILFSUND BAUNEBENGEWERBE
FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT DER BAU- UND HOLZARBEITER

MUSTER

Zusatz-KV: Abfertigung - Pauschalabgeltung

Kollektivvertrag vom 1.Mai 1983 über die Gemeinsame Einrichtung II der Kolllektivvertragsparteien betreffend die Abfertigung - Pauschalabgeltung.
Die Bundesinnungen der 1. Steinmetzmeister 2. Dachdecker und Pflasterer 3. Hafner 4. Bauhilfsgewerbe und 5. Zimmermeister einerseits sowie der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits errichten gemäß § 2 Abs. 2 Ziffer 6 Arbeitsverfassungsgesetz in Verbindung mit dem Kollektivvertrag vom 16.April 1982 für Bauindustrie und Baugewerbe über die Gemeinsame Einrichtung der Kollektivvertragsparteien betreffend die Abfertigung-Pauschalabgeltung und im Zusammenhang mit dem § 20 Abs. 1 lit. a) BauarbeiterUrlaubsgesetz (Ab 1.Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG.) eine Gemeinsame Einrichtung II in Durchführung des Übereinkommens vom 30.März 1983 und schließen nachfolgende Vereinbarung:

1.) Jene Arbeitnehmer, die dem Kollektivvertrag vom 21.April 1983, Abschnitt A, unterliegen und für den Zeitraum vom 1.April 1972 bis 31.März 1979 keine schriftliche Zusicherung haben und deren einzelne Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses nicht länger als jeweils 90 Tage gedauert haben, können eine Pauschalabgeltung erhalten. Auf die Pauschalabgeltung besteht kein Rechtsanspruch. Voraussetzung ist, daß zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (ab dem 1.April 1983) ein Grundanspruch auf Abfertigung vorliegt und es sich um Arbeitszeiten beim selben Arbeitgeber handelt. Die näheren Voraussetzungen für die allfällige Gewährung der Pauschalabgeltung werden in gemeinsam erstellten Richtlinien geregelt.

2.) Die Finanzierung der Gemeinsamen Einrichtung II erfolgt durch Überweisung der 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 (Ab 1.Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse - BUAK.) übertragen, und die Vertragspartner verpflichten sich, durch ihre Vertreter die kraft Gesetzes dafür notwendigen Beschlüsse in der Bauarbeiter-Urlaubskasse (Ab 1.Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse - BUAK.) 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 Arbeitgeberseite Vorsitzender ist. Aufgabe des Verwaltungsrates ist die Durchführung dieses Kollektivvertrages und seiner Richtlinien.
b) Die Bauarbeiter-Urlaubskasse (Ab 1.Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubsund Abfertigungskasse - BUAK.) führt über Auftrag und nach Weisung des in lit. a) genannten Verwaltungsrates die gesamte Verwaltung gemäß den Richtlinien kostenlos durch.
c) Von den Vertragspartnern ist ein zweites paritätisch besetztes Gremium (Überwachungsrat) einzusetzen, dessen Vorsitzender ein Vertreter der Arbeitnehmerseite ist. Dem Überwachungsrat ist vom Verwaltungsrat jährlich über die 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. (Ab 1.Oktober 1987 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse - BUAK.)

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

Wien, am 1.Mai 1983

BUNDESINNUNG DER STEINMETZMEISTER:
Bundesinnungsmeister: Komm.-Rat Ing. Adalbert Peter
Geschäftsführer: Mag.jur. Karl Juvan
BUNDESINNUNG DER BAUHILFSGEWERBE:
Bundesinnungsmeister: Komm.Rat Ing. Fritz Felsinger
Geschäftsführer: Mag. Karl Juvan
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT DER BAU- UND HOLZARBEITER:
Vorsitzender: LAbg. Roman Rautner
Leitender Zentralsekretär: Franz Millendorfer
.

MUSTER

Zusatz-KV: zum Zusatz-KV Abfertigung - Pauschalabgeltung

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. Iautet: "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:
Bundesinnungsmeister: KR Komm.-Rat Alois Langthaler
Geschäftsführer: Mag. Helmut Heindl
BUNDESINNUNG DER BAUHILFSGEWERBE:
Bundesinnungsmeister: KR Robert Speigner
Geschäftsführer: Mag Helmut Heindl
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT DER BAU- UND HOLZARBEITER:
Vorsitzender: Abg. z. NR Josef Hesoun
Zentralsekretär: Johann Driemer
.

MUSTER

Zusatz-KV "Abfertigung": nach BUAG

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 BauarbeiterUrlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, richten sich der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) 1987 in der jeweils geltenden Fassung. Aufgrund des § 13 d Abs. 4 des BUAG wird als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Weihnachtsgeldes, das zum Monatsentgelt zugeschlagen wird, folgende Formel festgelegt:
kollektivvertraglicher Stundenlohn x 1,34 x 3,5 x 52,18) / 12 = anteiliges Weihnachtsgeld
Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt. Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

Zusatz-KV "Abfertigung": nicht BUAG

Abschnitt B:

Für die Bundesinnungen und Berufsgruppen, deren Mitglieder dem BauarbeiterUrlaubs- und Abfertigungsgesetz, Sachbereich Abfertigung, nicht unterliegen, gilt folgende Regelung: Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979 mit folgenden Ergänzungen: Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als 90 Tage, ab 1.April 1981 jeweils 120 Tage, aufweisen, zusammenzurechnen, sofern die Wiedereinstellung innerhalb von 90 bzw. 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen schriftlich zugesichert wurde oder wird. Die vorerwähnte schriftliche Zusicherung ist bei anrechenbaren Dienstzeiten unter drei Jahren nicht erforderlich. Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Dienstverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (RGBl.Nr.227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung.), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten findet nicht statt, wenn bei der letzten Unterbrechung eine Abfertigung bezahlt wurde.

Zusatz-KV "Abfertigung": Mischbetriebe

Abschnitt C:

Bei Arbeitnehmern in Mischbetrieben, die abwechselnd zu Beschäftigungen herangezogen werden, die unter die Regelungen des Abschnittes A und des Abschnittes B fallen, werden - unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der jeweiligen Tätigkeiten - für den Erwerb und die Berechnung eines Abfertigungsanspruches gemäß Abschnitt B die Dienstzeiten nach Abschnitt A und Abschnitt B zusammengerechnet. Bei Geltendmachung des Abfertigungsanspruches beim Arbeitgeber gemäß erstem Absatz gebührt dem Arbeitnehmer von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der Dienstzeiten gemäß Abschnitt B zu den Gesamtdienstzeiten gemäß Abschnitt A und B entspricht. Wurde ein Abfertigungsanspruch gemäß erstem Absatz erworben und wird das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb von 120 Tagen nach der letzten Beendigung beim selben Arbeitgeber fortgesetzt bzw. erfolgt keine Anrechnung auf den Höheranspruch, ist die Abfertigung, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Die Zahlungsmodalitäten des § 23a Angestelltengesetz bleiben unberührt. Die Verfallfrist beginnt erst ab Fälligkeit zu laufen.

Zusatz-KV "Abfertigung": Außerkrafttreten, Übergangsbest.

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, andererseits.

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, andererseits.

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, andererseits.

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, andererseits, 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, werden ab der Kundmachung der jeweiligen Verordnung entstehende Abfertigungsansprüche ausschließlich nach den Bestimmungen des BUAG 1987 behandelt.
Vor der Kundmachung der jeweiligen Verordnungen ab dem 1.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.

MUSTER

Zusatz-KV "Abfertigung": Wirksamkeitsbeginn, Vetragspartner

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, BGBI.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, BGBI.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, BGBI.Nr.221/88, unterliegen, mit Kundmachung dieser Verordnung, d.i. der 6.Mai 1988, in Kraft.

BUNDESINNUNG DER STEINMETZMEISTER:
Bundesinnungsmeister: KR Komm.-Rat Alois Langthaler
Geschäftsführer: Mag. Helmut Heindl
BUNDESINNUNG DER BAUHILFSGEWERBE:
Bundesinnungsmeister: KR Robert Speigner
Geschäftsführer: Mag. Helmut Heindl
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT DER BAU- UND HOLZARBEITER:
Vorsitzender: Abg. z. NR Josef Hesoun
Zentralsekretär: Johann Driemer
.

Zusatz-KV "Schlechtwetter"

A N H A N G IV:

Kollektivvertrag vom 21.März 1972 abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Steinmetzmeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, andererseits, betreffend Schlechtwetterentschädigung.

§ 1 GELTUNGSBEREICH
Dieser Kollektivvertrag gilt für die in Steinmetzbetrieben sowie in den Betrieben der Grabsteinerzeugung, sofern in den letzten auch Steinmetzarbeiten verrichtet werden, beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie nicht angestelltenversicherungspflichtig sind und sofern für die Betriebe nicht die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung (BGBl.Nr.174/54) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden.

§ 2 WIRKSAMKEITSDAUER
Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten hinsichtlich der Winterperiode vom 1.November bis 30.April des folgenden Jahres, bei Arbeitsstellen über 800 m vom 1.November bis 15.Mai des folgenden Jahres und hinsichtlich der Sommerperiode vom 1.Mai bis 31.Oktober, bei Arbeitsstellen über 800 m vom 16.Mai bis 31.Oktober.

§ 3 SCHLECHTWETTERREGELUNG
I. Schlechtwetter im Sinne dieses Kollektivvertrages liegt vor, wenn
a) arbeitsbehindernde atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost usw.) so stark oder so nachhaltig sind, daß die Arbeit nicht aufgenommen oder fortgesetzt oder die Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit den Arbeitern nicht zugemutet werden kann, oder
b) die Folgewirkungen dieser arbeitsbehindernden atmosphärischen Einwirkungen die Arbeit so erschweren, daß die Aufnahme und Fortsetzung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitern nicht zugemutet werden kann.

II. Entfallen aus den vorangeführten Gründen Arbeitsstunden, in denen ohne Störung durch Schlechtwetter nach der für die Arbeitsstelle geltenden betrieblichen Arbeitszeit gearbeitet worden wäre, so gebührt den davon Betroffenen eine Entschädigung in der Höhe von 57 Prozent ihres Stundenlohnes pro entfallender Arbeitsstunde. Bei Arbeit im Akkord ist bei der Berechnung der Schlechtwetterentschädigung von dem um 30 v.H. vermehrten Zeitlohn auszugehen. Bei Berechnung der Schlechtwetterentschädigung bleiben Lohnbestandteile, wie Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Erschwerniszulagen (Schmutz-, Hitze-, Gefahrenzulagen u.dgl.), nicht jedoch betrieblich vereinbarte Höhenzulagen, außer Betracht.

III. Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht innerhalb der Winterperiode höchstens für 192, innerhalb der Sommerperiode für höchstens 96 ausgefallene Arbeitsstunden. Die von einem Arbeiter in der Sommerperiode für eine Entschädigung gemäß § 2 sowie § 3 Ziffer III. von dem Höchstausmaß von 96 Stunden anfallenden Arbeitsstunden nicht in Anspruch genommenen Stunden können in der nachfolgenden Winterperiode für die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung herangezogen werden. Dies gilt auch dann, wenn das Dienstverhältnis unterbrochen wurde.

IV. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung an einzelnen Tagen einzustellen, fortzuführen oder wieder aufzunehmen ist, ist eine einvernehmliche Entscheidung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.

V. Der Arbeiter ist verpflichtet, in der Zeit, während der Schlechtwetter vorliegt, ohne Schmälerung des bisherigen Lohnes eine andere zumutbare Arbeit im Betrieb zu verrichten, widrigenfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert. Zumutbar ist eine Arbeit, die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeiters angemessen ist. Bei Vorliegen von Schlechtwetter ist über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeiter verhalten, auf der Arbeitsstelle zwecks Wiederaufnahme der Arbeit bei Ende des Schlechtwetters zu verbleiben, andernfalls er den Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung verliert; eine Anwesenheit darf jedoch für nicht länger als drei Stunden am Tag und nur dann angeordnet werden, wenn entsprechende Unterkünfte zur Verfügung stehen.

VI. Die Bestimmungen über die Schlechtwetterentschädigung gelten nicht für gesetzliche Feiertage, sondern es gebührt die gesetzliche Feiertagsentschädigung.

§ 4 GELTUNGSBEGINN
Dieser Kollektivvertrag ist ab dem 4.April 1972 anstelle des am 3.Mai 1968 abgeschlossenen Kollektivvertrages betreffend Schlechtwetterentschädigung wirksam. Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 30.April jeden Jahres gekündigt werden.

BUNDESINNUNG DER STEINMETZMEISTER:
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT DER BAU- UND HOLZARBEITER: .

MUSTER

Zusatz-KV: Ausbildung von Bauhandwerkerschülern (ab 1.11.95)

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 sind und in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

§ 2 WEITERBESCHÄFTIGUNG BEI VERMINDERTEM ENTGELT, INANSPRUCHNAHME VON GEBÜHRENURLAUB:
Vorausgesetzt, daß in einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich der Besuch einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz, BGBI.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 laut Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe.
Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe angehoben.

2.) Die Höhe des monatlichen Entgeltes 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 Abs.1 festgesetzten Beträge nicht übersteigen.
Dieses Entgelt wird um den Prozentsatz der jeweiligen Lohnerhöhung des Kollektivvertrages für das Zimmermeister- bzw. Steinmetzmeistergewerbe 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 Dritteln der Lohn- und Lohnnebenkosten des Arbeitgebers für den betreffenen Arbeitnehmer in der Höhe, in der sie 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 GEMÄSS BUAG:
Für die Zeiten des Besuches einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz sind weder seitens des Arbeitgebers direkt, noch über die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs-Kasse Zuschläge zu leisten. Diese Zeiten wirken sich nur auf den Höheranspruch, nicht jedoch auf das Urlaubsentgelt aus.
Solange keine ausdrückliche gesetzliche Umsetzung dieser Rahmenbedingungen im BUAG erfolgt, kommt § 4 Abs.3 lit.d BUAG zur Anwendung.
Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, sich dafür einzusetzen, daß zum ehestmöglichen Zeitpunkt § 4 Abs.3 BUAG eine neue lit.g "Zeiten einer Ausbildung in einer Bauhandwerkerschule gemäß § 59 Schulorganisationsgesetz BGBI.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, SONDERZAHLUNGEN:
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 Austrittes ohne wichtigen Grund innerhalb von drei Jahren nach erfolgreichem Abschluß dem Arbeitgeber einen Teil der Ausbildungskosten zurückzuzahlen.
Diese Rückzahlungsverpflichtung beläuft sich innerhalb des ersten Jahres auf S 15.000,--, danach auf S 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 S 5.000,-- und nach der 2.

MUSTER

Klasse S 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 nichts anderes bestimmt ist, auf unbestimmte Zeit.
Die Kündigung kann von jedem der vertragschließenden Teile unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten erfolgen.

Wien, am 10.11.1995

BUNDESINNUNG DER BAUGEWERBE
FACHVERBAND DER BAUINDUSTRIE
BUNDESINNUNG DER ZIMMERMEISTER
BUNDESINNUNG DER STEINMETZMEISTER
GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ
.

MUSTER

Zusatz-KV: Terrazzomacher und Kunststeinerzeuger

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe und der Bundesinnung der Steinmetzmeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

ARTIKEL 1 - GELTUNGSBEREICH:

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:
a) räumlich: auf das Gebiebt der Republik Österreich;
b) fachlich:
1. auf alle Betriebe der Berufsgruppe der Terrazzomacher
2. auf alle Betriebe der Berufsgruppe der Kunststeinerzeuger
Alle Vorgenennten, soweit deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe im Sinne der Fachgruppenordnung, BGBl.Nr. 223/47, in der jeweils geltenden Fassung, bzw. der Bundesinnung (des Fachverbandes) der Steinmetzmeister im Sinne der Fachorganisationsordnung; BGBl.II Nr.365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind;
c) persönlich: auf alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

ARTIKEL 2 - TERRAZZOMACHER:
1.) Für alle Betriebe gemäß Artikel 1 lit.b Ziffer 1 kommt der Kollektivvertrag für Bauhiulfsgewerbe vom 3.Mai 1988, in der Fassung vom 30.April 1998, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz andererseits zur Anwendung.
2.) Für alle Betriebe gemäß Artikel 1 lit.b Ziffer 1 kommt gemäß § 7 des im Absatz 1 genannten Kollektivvertrages der Kollektivvertrag für Bauhilfsgewerbe vom 10.April 1999, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz andererseits, zur Anwendung.
3.) Für alle Betriebe gemäß Artikel 1 lit.b Ziffer 1 mit dem räumlichen Geltungsbereich Wien kommt das zusatzübereinkommen für Terrazzoleger vom 4.Juli 1966, in der Fassung vom 28.April 1999, abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaft Bau-Holz andererseits, zur Anwendung.
4.) Für alle Betriebe gemäß Artikel 1 lit.b Ziffer 1 mit dem räumlichen Geltungsbereich Wien kommt der Kollektivvertrag für Terrazzoleger vom 20.Dezember 1954, in der Fassung vom 1.Mai 1975, abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz andererseits, zur Anwendung.

ARTIKEL 3 - KUNSTSTEINERZEUGER:
1.) Für alle Betriebe gemäß Artikel 1 lit.b Ziffer 2 kommt der Kollektivvertrag für Steinarbeiter vom 3.Mai 1988, in der Fassung vom 22.April 1997, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Steinmetzmeister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz andererseits, mit folgenden Ergänzungen zur Anwendung:

a) Im § 6 wird folgende Ziffer 1b neu eingefügt:
1.b Die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung kann auch monatlich erfolgen. Die Auszahlung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, daß diese Entgelte bis zum 5. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats verfügbar sind. Die Lohnabrechnungsbelege sind den Arbeitnehmern sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 5. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats in schriftlicher Form auszufolgen. (Durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs.1 Ziffer 3 des ArbVG kann eine Änderung vorgenommen werden.)
Fällt der 5. Des Monats auf einen Samstag oder Feiertga, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Fällt der 5. auf einen Sonntag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Freitag.

b) § 13 lautet neu:
1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigstens 2 Monate im Unternehmen beschäftigt war, erhält am ersten Freitag im Dezember ein Weihnachtsgeld von 6,5 % (ab 1.1.2001 beträgt der Prozentsatz 8,0 %) des von ihm im Unternehmen im laufenden Kalenderjahr erzielten Jahresbrutto verdienstes ausgenommen Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration. Für den Monat Dezember wird als Berechnungsgrundlage der im Kalenderjahr im gleichen Unternehmen erzielte Bruttoverdienst, geteilt durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate, genommen.
2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer gerechtfertigten Entlassung (ausgenommen gem. § 82 lit.h GewO RGBl.Nr.227 vom 20.12.1859) oder eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des nach den vorhergehenden Grundsätzen erworbenen und errechneten Weihnachtsgeldes.
3. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
4. Die Bestimmungen der Ziffer 3 gilt nicht für Burgenland, Tirol und Vorarlberg.

2.) Für alle Betriebe gemäß Artikel 1 lit.b Ziffer 2 kommt gemäß § 6 des im Absatz 1 genannten Kollektivvertrages der Kollektivvertrag für Steinarbeiter vom 10.April 1999, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfs gewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz andererseits, zu Anwendung.

ARTIKEL 4 - WIRKSAMKEITSBEGINN:
Die Artikel 2 und 3 treten mit 1.Mai 2000 in Kraft.

Wien, 25.April 2000

BUNDESINNUNG DER BAUHILFSGEWERBE
BUNDESINNUNG DER STEINMETZMEISTER
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ .

AUSHÄR

Zusatz-KV: Steinarbeiter: Lehrlingsent. ab 1.1. bzw. 1.5.07

zum Kollektivvertrag für Steinarbeiter vom 15. Mai 2006 abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe und der Bundesinnung der Steinmetze einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft BauHolz, andererseits.

Artikel I - Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich
1. Räumlich: Auf das Gebiet der Republik Österreich
2. Fachlich: Auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Berufsgruppen der Beton- und Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmer, dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien, der Verleiher von Baumaschinen, der Frisch-(Fertig-)Betonherstellung und der Sand-, Schotter- und Kiesgewinnung sind. Auf alle Betriebe der Berufsgruppe der Berufsgruppe der Kunststeinerzeuger deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Steinmetze im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II. Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.
3. Persönlich: Auf alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, die nicht angestelltenversicherungspflichtig sind und nicht auf Lehrlinge kaufmännischer und technischer Angestelltenberufe.

Artikel II - Lehrlingsentschädigung

Der Artikel II - Anhang gemäß § 6 Rahmenkollektivvertrag für Steinarbeiter des Kollektivvertrages für Steinarbeiter vom 15. Mai 2006 abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe und der Bundesinnung der Steinmetze einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft BauHolz, andererseits wird um folgende Punkte ergänzt:
1. Für Lehrverhältnisse, die mit 1.1.2007 neu begründet werden, werden die Lehrlingsentschädigungen wie folgt neu festgesetzt: ab 1.1.2007 ab 1.5.2007
2. Für Lehrverhältnisse, die vor dem 1.1.2007 bereits bestanden haben, bleiben die bestehenden Kategorisierungen und Lehrlingsentschädigungen aufrecht.

Artikel III - Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer
Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2007 in Kraft und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis zum 30. April 2007 bzw. 30. April 2008.

Wien, am 15. Mai 2006

FÜR DIE BUNDESINNUNG DER BAUHILFSGEWERBE
FÜR DIE BUNDESINNUNG DER STEINMETZE
FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ
.

Zusatz-KV: Steinarbeiter v. 14.6.2005

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Steinmetzmeister und der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits betreffend Taggeld

ARTIKEL 1 - GELTUNGSBEREICH:
Der Kollektivvertrag erstreckt sich:
a) räumlich: auf das Gebiebt der Republik Österreich;
b) fachlich: auf alle Betriebe deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Steinmetzmeister ausgenommen die Berufsgruppe der Terazzoleger, der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Berufsgruppen der Beton- und Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmen, dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien, der Verleiher von Baumaschinen, der Frischund Fertigbetonwarenherstellung und der Sand-, Schotter-, und Kiesgewinnung, im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.
c) persönlich: auf alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und Lehrlinge kaufmännischer und technischer Angestelltenberufe.

ARTIKEL 2
Im Rahmenkollektivvertrag für Steinarbeiter wird ein § 11a neu eingefügt:
"§ 11a Taggeld", siehe Inhaltsverzeichnis

Erhält ein Arbeitnehmer ein Taggeld gemäß § 11a Rahmenkollektivvertrag für Steinarbeiter von mehr als 10 % seines KV-Stundenlohns, entfällt sein allfällig bestehender Anspruch auf die in der "Beilage zum Kollektivvertrag für das Steinarbeitergewerbe für die Berufsgruppe, die der Bundesinnung der Steinmetzmeister angehören, mit Ausnahme der Berufsgruppen der Kunststeinerzeuger und der Terazzomacher" geregelte Außerhauszulage zur Gänze.

ARTIKEL 4

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Juli 2005 in Kraft.

Wien, 14. Juni 2005

BUNDESINNUNG DER STEINMETZMEISTER
BUNDESINNUNG DER BAUHILFSGEWERBE
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ

LOHNVERTRAG ab 1.5.2008

für die Berufsgruppen, die der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe angehören und für die Berufsgruppe der

MUSTER

Kunststeinerzeuger

Kollektivvertrag für Steinarbeiter abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe und der Bundesinnung der Steinmetze einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits

ARTIKEL I: GELTUNGSBEREICH
Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich
1.) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich.
2.) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, Berufsgruppen der Beton-, Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmer, dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien der Verleiher von Baumaschinen, der Frisch-(Fertig-)Betonherstellung und der Sand-, Schotter- und Kiesgewinnung sind. Auf alle Betriebe der Berufsgruppe der Kunststeinerzeuger deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Steinmetze im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind.
3.) persönlich: auf alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, die nicht angestelltenversicherungspflichtig sind und nicht auf Lehrlinge kaufmännischer und technischer Angestelltenberufe.

ARTIKEL II: ANHANG GEMÄSS § 6 RKV FÜR STEINARBEITER
Lohnanhang (Lohngruppen)
(Sätze siehe -LOHN- bzw. -ZULAGEN-)
(siehe Änderungen zum ...)
Mit Geltung ab 1.Mai 2008 (...) bzw. 1. Mai 2009 (...)
Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen für diesen Arbeitnehmer darf aus Anlaß einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Wenn die Differenz in Prozenten vereinbart ist, gilt dies sinngemäß.

ARTIKEL III: Lohnerhöhung mit 1. Mai 2009
Für die in Artikel II genannten Berufsgruppen soll in einer Arbeitsgruppe eine bundeseinheitliche Lohnordnung und Löhne erarbeitet werden. Die erste Etappe soll mit 1. Mai 2009 in Kraft treten. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt kein Ergebnis realisiert werden, so werden die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen per 1. Mai 2009 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 3,35 % erhöht.

ARTIKEL IV-Änderung des Rahmenkollektivvertrages
(siehe Änderungen zum ...)

Artikel V WIRKSAMKEITSBEGINN UND GELTUNGSDAUER
Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2008 (...) in Kraft und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis zum 30. April 2009 (...)bzw 30. April 2010 (...)
Nach dem 31. Jänner 2010 sollen Verhandlungen wegen Erneuerung des Vertrages aufgenommen werden, sofern die Paritätische Kommission dem zustimmt.

Wien, am 4. März 2008 (* .... 24.April 1992 *)

für die Berufsgruppen, die der Bundesinnung der Steinmetze angehören, mit Ausnahme der Berufsgruppen der Kunststeinerzeuger und der Terrazzomacher

Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Steinmetze einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

ARTIKEL I: GELTUNGSBEREICH:
Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:
1.) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,
2.) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Steinmetze im Sinne der Fachorganisationsordnung, BGBl. II Nr. 365/1999 in der jeweils geltenden Fassung sind; ausgenommen die Betriebe der Berufsgruppe der Terrazzomacher und der Kunststeinerzeuger.
3.) persönlich: auf alle Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, die nicht angestelltenversicherungspflichtig sind und nicht auf Lehrlinge kaufmännischer und technischer Angestelltenberufe.

ARTIKEL II: - Anhang gemäß § 6 Rahmenkollektivvertrag für Steinarbeiter
(Sätze siehe -LOHN- bzw. -ZULAGEN-)
(siehe Änderungen zum ...)
Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen für diesen Arbeitnehmer darf aus Anlaß einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Wenn die Differenz in Prozenten vereinbart ist, gilt dies sinngemäß.
Mit Geltung ab 1. Mai 2008 bzw. 1. Mai 2009

ARTKEL III- Außerhauszulage
(siehe -ZULAGEN-)

ARTIKEL IV: Änderung des Rahmenkollektivvertrages
(siehe Änderungen zum 1.5.2008 bzw 1.5.2000

ARTIKEL V: Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer
Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2008 bzw. 1. Mai 2009 in Kraft und gilt hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles bis zum 30. April 2009 bzw 30. April 2010
Nach dem 31. Jänner 2010 sollen Verhandlungen wegen Erneuerung des Vertrages aufgenommen werden.

MUSTER

Wien, am 4. März 2008 (* ... 4. Februar 1992 *)

FÜR DIE BUNDESINNUNG DER STEINMETZE
FÜR DIE BUNDESINNUNG DER BAUHILFSGEWERBE
FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT BAU - HOLZ

ÄNDERUNGEN zum 1.5.2001

1.) Erhöhung der KV-Löhne
2.) Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen
3.) Überzahlungen bleiben aufrecht
4.) Nachtwächter: Wochenarbeitszeit beträgt 46,5 Stunden satt 48 Stunden
5.) Geltungsbereich: fachlich, persönlich
6.) Nachträglich wurden folgende Änderungen im RKV bekanntgegben:
- § 9 Ziff.1 zweiter Satz erhält eine neue Fassung
- § 18 Ziff.2 erster Satz erhält eine neue Fassung
- § 18 Ziff.3 erhält eine neue Fassung
- § 18 es wird eine neue Ziff.6 eingefügt
7.) Geltungsbeginn 1.Mai 2001 für Monatslöhne 30.April 2001 für Wochenlöhne und BUAG
8.) Laufzeit bis 30.4.2002

ÄNDERUNGEN zum 1.1.2002 und 1.5.2002

zum 1.1.2002:
1.) Es wird der EURO eingeführt
zum 1.5.2002:
1.) Erhöhung der KV-Löhne
2.) Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen
3.) Überzahlungen bleiben aufrecht
4.) Geltungsbeginn: 1.Mai 2002 für Monatslöhne 30.April 2002 für Wochenlöhne und BUAG
5.) Laufzeit bis 30.4.2003

ÄNDERUNGEN zum 1.5.2003 und 1.5.2004

1.) Erhöhung der KV-Löhne
2.) Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen
3.) Überzahlungen bleiben aufrecht
4.) Änderung im RKV: § 9 Ziffer 1 Kündigungsfristen neue Fassung § 10 d Abfertigung: Wechsel ins System "Abfertigung Neu"
5.) Begünstigungsklausel: Derzeit bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Außerhauszul., Trennungsg. od. ähnl. werden durch die im Artikel II geregelte Außerhauszulage nicht berührt (eine Kumulation tritt nicht ein).
6.) Geltungsbeginn: 1. Mai 2003 bei monatl. Lohnabrechnung 3. Mai 2003 f.d. Zuschläge gem. BUAG und bei wöchentl. Lohnabrechnung 1. Mai 2004 bei monatl. Lohnabrechnung 3. Mai 2004 f.d.Zuschläge gem. BUAG und bei wöchentl. Lohnabrechnung
7.) Laufzeit: 30.4.2004 / 30.4.2005
8.) Abschluss am 1.4.2003
9.) Hinterlegt: 30.10.2003

ÄNDERUNGEN zum 1.5.2005

Information über das Verhandlungsergebnis zum KV Steinarbeiter für die Berufsgruppen die der Bundesinnung der Steinmetzmeister angehören, mit Ausnahme der Berufsgruppen der Kunststeinerzeuger und der Terrazzomacher
1.) Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2005 (für die Zuschläge gemäß BUAG 2.5.2005) für eine Laufzeit von 12 Monaten um 2,45 % erhöht.
Bei der Errechnung der Lohnsätze findet jeweils die kollektivvertragliche Rundungsregelung Anwendung; d.h. es wird auf einen Cent genau kaufmännisch gerundet.
2.) Die bisherige Parallelverschiebungsklausel bleibt aufrecht, ausgenommen sind jene Bereiche in denen auf Grund von Vereinheitlichung der Lohnkategorien Sondervereibarungen getroffen wurden
3.) Die in den Verträgen in Euro ausgedrückten Beträge erhöhen sich um den oben genannten Prozentsatz
4.) Änderungen im RKV:
§ 9 Ziffer 8 neu angefügt;
§ 13 lit b Ziffer 1 erster Satz, neue Fassung;
§ 15 Ziffer 3 letzter Abs. neu angefügt;
- Sonstiges: Es wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit Modellen einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit beschäftigt.
- Die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erhält immer größere Bedeutung. Die Kollektivvertragspartner prüfen in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe die eventuell notwendigen Maßnahmen und erarbeiteten Umsetzungsvorschläge für die Betriebe. Dabei ist besonders Bedacht auf die Baustoffgewichte und die Förderung der Gesundheit durch sog. Bau-Fit-Programme zu nehmen.
5.) Geltungsbeginn: 1. Mai 2005
bzw. für die Zuschläge gem. BUAG am 2.5.2005
6.) Laufzeit: bis 30.4.2006
7.) Abschluss: 12.4.2005
8.) hinterlegt: 28.11.2005

ÄNDERUNGEN zum 1.7.2005

1.) Es wurde ein neuer § 11a für Steinarbeiter eingefügt;
2.) Zusatz-KV für Steinarbeiter v. 14. Juni 2005 eingegeben;
3.) Geltungsbeginn: 1. Juli 2005
4.) Abschluss: 14.6.2005
5.) hinterlegt: 12.1.2006

MUSTER

ÄNDERUNGEN zum 1.5.2006, 1.1.2007, 1.5.2007

1.) Erhöhung der KV-Löhne im Steinmetzgewerbe
jeweils per 1.5.2006 um 2,5 % und per 1.5.2007 um 2,65 %.
2.) Erhöhung der Lehrlingsentschädigung per 1.5.2006 um 2,5 % und per 1.5.2007 um 2,65 %.
3.) Bei der Errechnung der Lohnsätze findet jeweils die kollektivvertragliche Rundungsregelung Anwendung; d.h. es wird auf einen Cent genau kaufmännisch gerundet.
4.) Die in den Verträgen in Euro ausgedrückten Beträge erhöhen sich um den oben angeführten Prozentsatz.
5.) Sonderregelung für die Bundesinnung der Steinmetze und der Bauhilfsgewerbe: Im Kollektivvertrag Steinarbeitergewerbe soll jeweils die Lohnordnung für die Berufsgruppe der Steinmetze und die Lohnordnung für die Berufsgruppen der Bauhilfsgewerbe vereinheitlicht werden.
6.) In den Lohngruppen wird in der Kategorie Schleifer und Einschläger (" unter 21 Jahre und über 21 Jahre ") gestrichen.
7.) Die Spannengarantieklausel lautet. Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.
8.) In die Kollektivverträge wird folgende Bestimmung neu aufgenommen: Dort wo eine Lehrlingsentschädigung (auf Wochen umgerechnet) im ersten Lehrjahr die Höhe der jeweiligen wöchentlichen Internatskosten des Lehrlings im ersten Lehrjahr nicht erreicht, die Differenz zwischen Lehrlingsentschädigung und Internatskosten der Arbeitgeber bezahlt.
9.) Außerhauszulage: Bei Arbeiten außerhalb des Betriebes, welche mehr als drei Stunden dauern, gebührt eine Zulage von 10% des kollektivvertraglichen Stundenlohnes. Diese Zulage gebührt nicht, wenn Anspruch auf Trennungsgeld besteht. Weiters gebührt diese Zulage nicht, wenn auf der Baustelle Baucontainer und gleichwertige Anlagen für sanitäre Zwecke, Waschgelegenheiten etc. Gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zur Verfügung stehen.Erhält ein Arbeitnehmer ein Taggeld gemäß § 11 a Rahmenkollektivvertrag für Steinarbeiter von mehr als 10 % seines KV-Stundenlohns, entfällt sein allfällig bestehender Anspruch auf die Außerhauszulage zur Gänze.
10.) Geltungsbeginn: 1. Mai 2006 und 1. Mai 2007
11.) Laufzeit: 30.4.2007 bzw. 30.4.2008
12.) Abschluss: 15.5.2006
13.) hinterlegt: 23.8.2006
.
Beton- und Kunststeinerzeugerinnen, Kalk-, Sand- und Schotterbetriebe....
1.) Erhöhung der Löhne
2.) Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen
3.) Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen für diesen Arbeitnehmer darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Wenn die Differenz in Prozenten vereinbart ist, gilt dies sinngemäß.
4.) Geltungsbeginn: 1. Mai 2006 bzw. 1. Mai 2007
5.) Laufzeit: bis 30.4.2007 bzw. 30.4.2008
6.) Abschluss: 15.5.2006
7.) hinterlegt: 23.8.2006
.
ÄNDERUNGEN zum 1.5.2006:
RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG
1.) § 1 Geltungsbereich: 3. persönlich neue Fassung
2.) § 2 Geltungsdauer: neue Fassung
3.) § 3 A and. Verteilung NAZ: 5. Mehrarbeit neue Fassung
4.) § 6 Entlohnung: 1b) neu: 15.
5.) § 10 Abfertigung: Numerierung neu; Formel neu; 3.) neue Fassung
6.) § 13 Weihnachtsremuneration: 1.) letzter Absatz neue Fassung; 3.) + 4.) neue Fassung; 4.) + 5.) bis 7.) entfallen
7.) § 17 Urlaub...: II. 5.) neu; 9.) neue Fassung
8.) § 20 Verfall von Ansprüchen: neuen Satz eingefügt
9.) § 21 Schlußbestimmungen: neue Fassung
10.) Geltungsbeginn: 1. Mai 2006
11.) Abschluss: 15.5.2006
12.) veröffentlicht: 16.1.2007
13.) hinterlegt: 16.1.2007
.
Zusatz-KV f. Steinarbeiter
1.) Es wurde ein ZKV abgeschlossen für Lehrverhältnisse die mit 1.1.2007 neu begründet werden; für Lehrverhältnisse, die vor dem 1.1.2007 bereits bestanden haben, bleiben die bestehenden Kategorisierungen und Lehrlingsentschädigungen aufrecht.
2.) Geltungsbeginn: 1. Jänner bzw. 1. Mai 2007
3.) Abschluss: 15.5.2006
4.) veröffentlicht: 16.1.2007
5.) hinterlegt: 16.1.2007

MUSTER

ÄNDERUNGEN zum 1.5.2008 und 1.5.2009

(Steinarbeiter, Steinmetzmeistergewerbe)
1.) Erhöhung der KV-Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ab 1.5.2008 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 3,4 %
2.) Erhöhung der KV-Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ab 1.5.2009 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 3,35 %
3.) neu Lehrlingsentschädigung für Lehrverhältnisse, die nach dem 1. Mai 2008 beginnen
4.) Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.
5.) Änderung im RKV: § 15 Zif. 3a) neu eingegeben; Lehrlinge erhalten ab 1.5.2009 für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B bezahlte Freizeit für die erforderliche Zeit; maximal einen Arbeitstag.
6.) Geltungsbeginn: 1. Mai 2008 bzw. 1 Mai 2009
7.) Laufzeit: bis 30.4.2009 bzw. 30.4.2010
8.) Abschluss: 4.3.2008
9.) veröffentlicht: 6.6.2008
10.) hinterlegt: 6.6.2008

(Beton- und Kunststeinerzeuger..., Kalk-, Sand-, Schotterbetriebe....)
1.) Erhöhung der KV-Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ab 1.5.2008 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 3,4 %
2.) Erhöhung der KV-Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ab 1.5.2009 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 3,35 %
3.) Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn ohne Zulagen für diesen Arbeitnehmer darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Wenn die Differenz in Prozenten vereinbart ist, gilt dies sinngemäß.
4.) Änderung im RKV: w.o. Steinarbeiter
5.) Geltungsbeginn: 1. Mai 2008 bzw. 1. Mai 2009
6.) Laufzeit: bis 30.4.2009 bzw. 30.4.2010
7.) Abschluss: 4.3.2008
8.) veröffentlicht: 6.6.2008
9.) hinterlegt: 6.6.2008 (Anm. hinterlegt wurde nur der Abschluss 2008)

MUSTER

Steinmetz: bis zu zweijähriger Praxis nach der Auslehre

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	10,72	10,37

Steinmetz: im dritten und vierten Jahr der Praxis nach der Auslehre

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	10,98	10,62

Steinmetz: mit über vierjähriger Praxis nach der Auslehre

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	11,04	10,68

Steinmetz: Schleifer u. Einschläger

(* bis 04/06:üb.21J.)*)

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	10,67	10,32

Steinmetz: bis 04/06: Schleifer u. Einschläger unter 21 Jahren

Berufsjahr	1.5.2005	1.5.2004
1.	8,85	8,64

Steinmetz: Ständige Partieführer

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	11,04	10,68

Steinmetz: Hilfsarbeiter

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,52	9,21

Steinmetz: Gipsbildhauer, Former, Gießer

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	11,68	11,30

Steinmetz: Modelleure

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	12,71	12,30

Steinmetz: Steinbildhauer

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	13,18	12,75

Steinmetz: Aufträger

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	13,18	12,75

Steinmetz: Lehrlinge: Lehrverhälttnis vor 1. Mai 2008 begonnen

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	3,98	3,85
2.	5,68	5,50
3.	7,94	7,68

Steinmetz: Lehrlinge: Lehrverhältnis nach 1. Mai 2008 begonnen

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	3,97	3,84
2.	5,11	4,94
3.	7,37	7,13

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Betonsteinfacharbeiter, Vorarbeiter am Mischwerk

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	10,23	9,90

MUSTER

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Former (Einschläger)

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,91	9,59

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Betonsteinschleifer

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,91	9,59

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Eisenbieger

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,42	9,11

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Angelernte Hilfsarbeiter

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,38	9,08

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Alle Professionisten der Nebenberufe

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,94	9,62

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Kraftfahrer, soweit sie gelernte Metallhandwerker sind

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,75	9,43

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Kraftfahrer, soweit sie nicht gelernte Metallhandwerker sind

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,42	9,11

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Lehrlinge unter 18 Jahre; Lehrverhältnis vor 1.1.2007

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	0,00	0,00
2.	0,00	3,38
3.	4,73	4,58

MUSTER

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Lehrlinge über 18 Jahre; Lehrverhältnis vor 1.1.2007

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	0,00	0,00
2.	0,00	3,90
3.	5,28	5,11

Beton- und Kunststeinerzeuger, Frisch-(Fertig-)Betonhersteller: Lehrlinge Lehrverhältnis ab 1.1.2007

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	3,29	3,18
2.	4,91	4,75
3.	7,35	7,11

Kalk-,Sand-,Schotterbetriebe u. Steinbrüche ...: gelernte Professionisten, Sprengmeister u. Partieführer

Verleiher von Baumaschinen

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	10,72	10,37

Kalk-,Sand-,Schotterbetriebe u. Steinbrüche ...: Angelernte Professionisten (ohne Lehre),Lokführer, Brenner, Mineure, ...

Verleiher von Baumaschinen: ... Baggerführer, Baggerführer

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	10,04	9,71

Kalk-,Sand-,Schotterbetriebe u. Steinbrüche ...: Qualifizierte Hilfsarbeiter (Setzer, Ein- und Ausschreiber), Arbeiter in der ....

Verleiher von Baumaschinen: ....Steinbruchwand

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,99	9,67

Kalk-,Sand-,Schotterbetriebe u. Steinbrüche ...: Schmierer, Schmiede- und Schlosserhelfer

Verleiher von Baumaschinen:

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,64	9,33

Kalk-,Sand-,Schotterbetriebe u. Steinbrüche ...: Hilfsarbeiter

Verleiher von Baumaschinen:

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	9,64	9,33

Kalk-,Sand-,Schotterbetriebe u. Steinbrüche ...: Nachtwächter bei 46,5 Wochenstunden

Verleiher von Baumaschinen: pro Woche

Berufsjahr	1.5.2009	1.5.2008
1.	381,48	369,11

MUSTER

Zulagen

Steinarbeiter: Für Arbeiten auf Gerüsten ab einer Arbeitshöhe von 4 m gebührt eine Zulage von 7,5 % des KV-Stundenlohnes

Steinarbeiter: Außerhauszulage

Bei Arbeiten außerhalb des Betriebes, welche mehr als drei Stunden dauern, gebührt eine Zulage von 10 % des kollektivvertraglichen.

Diese Zulage gebührt nicht, wenn Anspruch auf Trennungsgeld besteht.

Weiters gebührt diese Zulage nicht, wenn auf der Baustelle Baucontainer u.gleichwertige Anlagen für sanitäre Zwecke,Waschgelegenheiten etc. gem. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zur Verfügung stehen.

Erhält ein Arbeitnehmer ein Taggeld gem. § 11a RKV für Steinarbeiter von mehr als 10 % seines KV-Stundenlohnes, entfällt sein allfällig bestehender Anspruch auf die Außerhauszulage zur Gänze (siehe Artikel III)

Beton-, Kunststeinerzeugung, Fertigbeton: Partieführer und Vorarbeiter

erhalten eine Zulage von € ... auf den jeweiligen Stundenlohn

	1.5.2009	1.5.2008
1.	0,17	0,16

Beton-, Kunststeinerzeugung, Fertigbeton: Zulagen: Staub-, Kalkzulage, Ringofen

Für Arbeiten an Brecheranlagen in geschlossenen Räumen ist eine Staubzulage von 10 Prozent des kollektivvertraglichen Stundenlohnes zu bezahlen.
Wird im Akkord gearbeitet, so kann die Zulage bei Bemessung des Akkordsatzes berücksichtigt werden. Die Zulage entfällt, wenn nachweislich eine vollwirkende Entstaubungsanlage vorhanden ist oder die Staubentwicklung so gering ist, dass die Gefahr einer Gesundheitsschädigung nicht besteht. Der Nachweis ist durch eine entsprechende Bescheinigung des zuständigen Arbeitsinspektorates zu erbringen.
Bei Steinmetzen ist die Zulage im Lohnsatz berücksichtigt.
Beim Abtragen ungelöschten Kalks ist eine Zulage von 10 Prozent des tariflichen Zeitlohnes zu bezahlen.
Wird eine ausreichende Schutzbekleidung (Kopf-, Hals- und Augenschutz) zur Verfügung gestellt, so ermäßigt sich der Zuschlag auf 5 Prozent. Die Arbeiter am Ringofen haben im Sommerhalbjahr Anspruch auf ausreichende erfrischende alkoholfreie Getränke.
Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent.

MUSTER

Hinweis:
Die Nutzung der übermittelten PDF-Dateien berechtigt den Erwerber als natürliche oder juristische Person zum Gebrauch im Rahmen seiner Tätigkeit. Die Weitergabe der Dateien oder Kopien davon in jeglicher Form an Dritte ist nicht gestattet und wird nach den Richtlinien des Datenschutzes und des Urheberrechtes geahndet. Unsere Dokumente sind elektronisch und texttechnisch codiert und können von uns jederzeit erkannt werden. Alle Rechte vorbehalten - HG DATENBANKEN GMBH.