

# **Beilage**

zum Kollektivvertrag für das

## **PFLASTERERGEWERBE**

### **Lohnordnungen**

Gültig ab

**1. Mai 2019**



# KOLLEKTIVVERTRAG

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

## Artikel I – Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** Für alle in der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe erfassten Mitgliedsbetriebe, die eine Gewerbeberechtigung für das Pflasterergewerbe besitzen.
- 3. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## Artikel II – Lohnerhöhung

a) Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2019 für eine Laufzeit von 12 Monaten in lit. b) neu festgesetzt.  
Die bis 30.4.2020 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen und Sätze des Taggldes gem. § 10 Abschnitt I Ziffer 4 werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 1,3 % zuzüglich der durchschnittlichen Inflationsrate (März 2019 bis Februar 2020 gemäß VPI 2015 der Statistik Austria) erhöht und in einer zu diesem Stichtag veröffentlichten Lohnordnung neu festgelegt.

## b) Anhang gemäß § 6 RKV

### Lohnanhang (Lohnordnung, Lohnsätze und Akkordsätze)

#### I. Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn ab 1. Mai 2019 €
I. Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung und Facharbeiter ohne Lehrabschlussprü- fung ab dem 3. Jahr Praxis .....	15,28
II. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung in den ersten beiden Jahren nach der Aus- lehre .....	14,05
III. Maschinenführer mit entsprechender Be- rechtigung .....	13,21
IV. Pflastererhelfer – bei Pflastererarbeiten verwendbare Hilfsarbeiter .....	13,08
V. Hilfsarbeiter .....	12,14

#### Lehrlingsentschädigung

	ab 1. Mai 2019 €
im 1. Lehrjahr 40% .....	6,11
im 2. Lehrjahr 60% .....	9,17
im 3. Lehrjahr 80% .....	12,22

vom Lohn der Kategorie I.

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode die Lehrlingsentschädigung

des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

## II.

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.

### **Artikel III – Praktikanten**

**a)** Pflichtpraktikanten, das sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr.

**b)** Ferialarbeitnehmer, das sind solche, die nicht unter lit a) fallen und in Zeiten von Schulferien vorübergehend beschäftigt werden, erhalten eine Entlohnung in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr.

## **Artikel IV – Änderung des Rahmenkollektivvertrages**

*Im § 4 Ziffer 5 wird folgender Satz ergänzt:*

Wird am 24. und 31.12. pro Halbttag Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

*Im § 6 wird folgende Ziffer 4 neu eingefügt:*

4. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschafts-transportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,21 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend ist eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach § 10 Abschnitt III gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

*Es wird ein § 6 A samt Überschrift neu eingefügt:*

### **§ 6 A Anrechnung von Karenzzeiten**

Für Karenzen, die ab 01.05.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach ArbAbfG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

*§ 8 lautet neu wie folgt:*

### **§ 8 Kündigungsfristen**

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 1.1.2021 gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen neu geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet werden.

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

Wird aufgrund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

2. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zu einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist, längstes jedoch bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, seine Papiere, sein Entgelt und auf Verlangen ein Zeugnis.

5. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

*In § 10 Abschnitt I Ziffer 4 lauten die lit. a) und b) neu wie folgt:*

a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 10,65 pro Arbeitstag.

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden € 17,05 pro Arbeitstag.

*In § 10 Abschnitt I wird eine neue Ziffer 6 wie folgt eingefügt:*

6. Bei Dienstreisen ins Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des in den Z 5 und 5a genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

*In § 12 lautet die Ziffer 7 neu wie folgt:*

7. Für Arztbesuch, ambulatorischer Behandlung und Gesundenuntersuchung notwendigerweise versäumte Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt. Das Entgelt gebührt nur für solche Arztbesuche, ambulatoische Behandlungen und Gesundenuntersuchungen, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitszeitversäumnis hätte vornehmen können.

## **Artikel V – Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer**

Der Kollektivvertrag beginnt seine Wirksamkeit am 1. Mai 2019 bzw. 1. Mai 2020. Die Lohnsätze gelten bis 30. April 2020 bzw. 30. April 2021.

Wien, am 2. April 2019

**Für die  
Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe**

Ing. Irene **Wedl-Kogler**  
Bundesinnungsmeisterin

Mag. Franz Stefan  
**Huemer**  
Geschäftsführer

**Für den  
Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft Bau-Holz**

Abg.z.NR Josef  
**Muchitsch**  
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert **Aufner**  
Bundesgeschäftsführer

## **Anhang – Aktuelle Werte**

### **§ 10 Dienstreisevergütungen**

	ab 1. Mai 2019
I. Taggeld Ziffer 4. lit. a) .....	€ 10,65
I. Taggeld Ziffer 4. lit. b) .....	€ 17,05
I. Taggeld Ziffer 5. ....	€ 26,40
II. Übernachtungsgeld .....	€ 13,30
Lenkstunde gem. § 6 Z 4 .....	€ 11,21

**Herausgeber:** Gewerkschaft Bau-Holz, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.  
ZVR 576439352

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe, 1040 Wien,  
Schaumburggasse 20/6.

**Medieninhaber und Hersteller:** Verlag des Österreichischen  
Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

**Verlags- und Herstellungsort:** Wien