



RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für die

ARBEITER

in der

STEIN- und KERAMISCHEN INDUSTRIE

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits

Stand 1. Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer.....	3
§ 3 Arbeitszeit	3
§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	4
§ 3B Zulassung der Arbeitszeiteinteilung "kurze/lange Woche"	7
§ 3C Zulassung 12-Stunden-Schichtarbeit.....	8
§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit	8
§ 5 Akkordarbeit.....	10
§ 6 Entlohnung.....	11
§ 7 Zulagen.....	11
§ 8 Aufnahme und Kündigung	11
§ 9 Abfertigung	12
§ 10 Auswärtige Arbeiten	13
§ 11 Wegegeld (für Steinarbeiter und Feinkeramikindustrie).....	14
§ 12 Weihnachtsgeld.....	15
§ 13 Entgelt bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall	15
§ 14 Entgelt in sonstigen Fällen von Arbeitsversäumnis.....	16
§ 15 Urlaub und Urlaubszuschuss.....	17
§ 16 Lehrlinge.....	18
§ 17 Diverses	19
§ 18 Dauer der Saison	19
§ 19 Anrechnung des Karenzurlaubs	19
§ 20 Treueprämie (Dienstjubiläum).....	19
§ 21 Arbeitnehmervertretung.....	20
§ 22 Verfall von Ansprüchen	20
§ 23 Schlussbestimmungen	20
Anhang I	21
Geltungsbereich gemäß § 1 Ziff.3.....	21
Anhang II	22
Schlechtwetterentschädigung	22
Anhang III.....	24
Zulagen gemäß § 7.....	24
Anhang IV	30
Zusatzkollektivvertrag Faserzementplattenindustrie	30
Anhang V	31
Empfehlung betreffend Dienstjubiläum:.....	31
Anhang VI	32
Authentische Interpretation zu den §§ 12 und 16 Zif. 2 des Rahmenkollektivvertrags.....	32

HINWEIS:

Änderungen und Ergänzungen durch die jährlich neu abgeschlossenen Kollektivverträge sind in dieser Ausgabe eingearbeitet.

Für Fragen und Anregungen wenden Sie sich bitte an das Fachverbandsbüro.

Herausgeber und Verleger:

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreich

Für den Inhalt verantwortlich:

Geschäftsführer Dipl.Ing Dr. Andreas Pfeiler

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63,
T +43 (0)590 900 DW 3533, E steine@wko.at

Eigenverlag

O:\Word_Doc\601KV-Arbeiter\KVV\Rahmen\RKV Arbeiter_Steine-Keramik 2019.docx

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

1. **räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich
2. **persönlich:** auf alle Arbeitnehmer, die nicht Angestellte im Sinne des AngG sind und nicht auf Lehrlinge kaufmännischer und technischer Angestelltenberufe,
3. **fachlich:** für alle Unternehmen, die dem Fachverband der Stein- und keramischen Industrie gem. Wirtschaftskammergesetz und Fachorganisationsordnung angehören, und zwar:
 - a) für die Industriebereiche:
Beton und Betonfertigteile, Elektrokeramik, Gips, Kalk, Kaolin, Kreide, Rohton, Holzwolle-Leichtbauplatten (mineralisch gebunden), Naturstein (Naturwerkstein und Schotter), Putz, Mörtel, Sand, Kies, Transportbeton, Bau- und Grobkeramik, Blähton, Perlite, Dämmstoff, Feldspat, Trass, Torf, Hüttenbaustoffe, min. Fliesenkleber (hydraulisch gebunden), Stein- und Ziegelmahlwerke, sowie unter b) - e) nicht erwähnte Bereiche,
im Folgenden kurz Steinarbeiter;
 - b) für Zement, Faserzement,
 - c) für Feinkeramik, Steinzeug, Feuerfest,
im Folgenden kurz Feinkeramikindustrie;
 - d) für die Ziegel- und -fertigteilindustrie;
 - e) für die Schleifmittelindustrie
jeweils ausgenommen die im Anhang I angeführten Unternehmen.
4. Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Mai 2019 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Wiederverlautbarung des Kollektivvertrags für die Stein- und keramische Industrie vom 1. Mai 1994 (hinterlegt beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Registerzahl KV 310/1994), in der zuletzt gültigen Fassung, welcher mit 30. April 2019 außer Kraft tritt und durch diesen vorliegenden Kollektivvertrag ersetzt wird.
2. Der Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum 31. März jeden Jahres gekündigt werden.
Die Kündigung der Lohnsätze kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten erfolgen.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrags zu führen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Eine bereits bestehende kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt aufrecht.
Die Arbeitszeit ist in der Regel auf 5 Tage je Woche zu verteilen, außer in Schichtbetrieben, deren Schichtplan den Samstag einschließt und in Betrieben mit einer kontinuierlichen Arbeitsweise, sowie in den Fällen der Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs.3 AZG. Wird die Arbeitszeit auf 5 Tage pro Woche verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit gem. § 4 Abs. 1 AZG bis zu 10 Stunden betragen.
Die Einteilung, Verteilung und auch die Festlegung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit der Gewerkschaft, bestimmt.
2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann aus betrieblichen Gründen einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis auf 32 Stunden herabgesetzt werden; in Betrieben ohne Be-

etriebsrat ist das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. Eine Herabsetzung auf weniger als 32 Stunden bedarf einer zusätzlichen Vereinbarung der Kollektivvertragspartner.

3a. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Lenkern von Kraftfahrzeugen/Beladegeräten (Radlader, Bagger etc.) und deren Beifahrern die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.

3b. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, gilt für Betriebe der Transportbetonindustrie und Betriebe mit Asphaltmischanlagen: Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.

4a. 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 Ruhezeit in 2 oder 3 Abschnitten genommen werden, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde betragen müssen.

4b. Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

4c. Gemäß § 13b AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Abs. 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

5. Frühstücks- und Jausenpausen, die Zeit für das Wechseln der Kleider und Waschen fallen außerhalb der Arbeitszeit.

6. Die Aufteilung der jeweiligen Tagesarbeitszeit und die Festlegung der Pausen erfolgt durch die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit.

Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen.

7. Für die Zementindustrie und die Ziegel- und -fertigteilindustrie gilt:

Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (Dreischichtbetrieb), ist den dabei beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren. Die Festsetzung der Pausen, die dem Gang des Betriebes anzupassen sind, erfolgt im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat.

8. Fällt der 24. und der 31. Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so endet die Arbeitszeit um 12 Uhr unter Fortzahlung des Entgeltes für die entfallende Arbeitszeit. Bei Schichtarbeit ist innerbetrieblich eine sinngemäße Regelung zu treffen.

Wird am 24. und am 31. Dezember pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

§ 3A Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 3 von 38,5 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

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

Modell 1:

2. Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite

2.1. Durchrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von längstens 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.

2.2. Bandbreite

2.2.1. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit kann innerhalb einer Bandbreite von 32 bis 45 Stunden erfolgen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß Ziffer 7 nicht angewendet werden.

2.2.2. Auf diese Weise können innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes maximal 135 Zeitausgleichstunden nach der 38,5. bis einschließlich der 45. Wochenstunde erworben werden. Für diese Zeitausgleichstunden gebührt ein Zeitzuschlag. Dieser Zeitzuschlag beträgt 15% pro Stunde.

Mit Ausnahme bei befristeten Arbeitsverhältnissen, bei Arbeitskräfteüberlassung und bei Schichtarbeit kann anstelle des Zeitzuschlages in dieser Betriebsvereinbarung beziehungsweise in Betrieben ohne Betriebsrat in den schriftlichen Einzelvereinbarungen vereinbart werden, dass der Zuschlag in Entgelt gebührt. Grundlage für die Berechnung des Zuschlages bildet der Stundenlohn gemäß § 4 Ziffer 14.

2.2.3. Ist das Maximum von 135 Zeitausgleichstunden - ohne Berücksichtigung der Zeitzuschläge - im Sinne der Ziffer 2.2.2 erster Satz innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes erreicht, ist ein weiterer Erwerb solcher Zeitausgleichstunden - auch in weiteren Durchrechnungszeiträumen innerhalb dieser 52 Wochen - nicht zulässig.

2.2.4. Ist der Zeitausgleich zur Herbeiführung der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht möglich, so kann ein positiver Stundensaldo in den nächsten zwei Monaten des neuen Durchrechnungszeitraums ausgeglichen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Ausgleichszeitraum auf insgesamt sechs Monate ausgedehnt werden. Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben, einschließlich jener die aus Zeitzuschlägen entstanden sind, wie Überstunden mit 50% abzugelten.

2.2.5. Ein Unterschreiten der Bandbreitenuntergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird. Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Fall des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise aufgrund von Schichtplänen entfallen. Jedoch darf auch in diesem Fall die so festgelegte Normalarbeitszeit 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten, ausgenommen sind davon Regelungen mit teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als drei Schichten gemäß Ziffer 5, letzter Satz.

2.3. Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

2.3.1 Ein Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

2.3.2 Ein Durchrechnungszeitraum von über 13 Wochen bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner festzulegen. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist ein solcher Durchrechnungszeitraum schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Diese schriftliche Vereinbarung bedarf für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 40 ArbVG der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt.

2.3.3 Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Durchrechnungszeitraumes
Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.
Aus Zeitzuschlägen erworbene Zeitguthaben sind wie Überstunden mit 50 % abzugelten.

Modell 2:

3. Beibehaltung der Betriebslaufzeit und Einarbeiten nach Kollektivvertrag (ohne Bandbreite im Durchrechnungszeitraum)

3.1. Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 3 Ziff. 1 des Kollektivvertrags.

3.2. Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis zu höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig. Die Vereinbarung muss beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

4. Zeitausgleich

Ist die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen, gelten folgende Bestimmungen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes 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 3 für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d. h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich); dies gilt nicht für eine Arbeitszeitverteilung in der Bandbreite.

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunden zu werten und zu bezahlen. Dasselbe gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der

kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß ARG 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.

Modell 3:

5. Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen.

Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeithaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Die Ansprüche nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach Nachtschwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung von 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleichbleibendem Schichtsystem (z. B. 3-Schichtbetrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

Gemäß § 4a Abs.4 AZG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei teil- oder vollkontinuierlicher Arbeitsweise mit mehr als drei Schichten (Schichtturnus) bis zu 56 Stunden betragen.

6. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 ArbVG jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehestmöglich zu treffen.

7. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne dieses Paragraphen. Für diese 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. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrags ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

§ 3B Zulassung der Arbeitszeiteinteilung "kurze/lange Woche"

1. Gemäß § 4 Abs. 6 AZG wird für Betriebe der Beton- und -fertigteileindustrie und deren Monteure zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von 2 Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch gleichlautende Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss den Arbeitnehmern spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekanntgemacht werden.

2. Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 hat der Durchrechnungszeitraum von 2 Wochen aus einer Woche mit 5 Arbeitstagen ("lange Woche", Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit 4 Arbeitstagen ("kurze Woche", Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die

Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

3. Feiertagsentgelt

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

4. Überstunden

Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen des Verbrauchs von Urlaub oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden überschreiten, Überstundenbezahlung.

Dies gilt für den Fall des Urlaubsverbrauchs nicht, wenn durch gemeinsame Betrachtung mit dem unmittelbar vorangehenden oder anschließenden Durchrechnungszeitraum, wobei jede Urlaubswoche mit 38,5 Stunden zu bewerten ist, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird. Es gebührt ebenso Überstundenbezahlung, wenn aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers, etwa Überstellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, die 38,5 Stunden übersteigende Normalarbeitszeit einer Woche nicht durch eine entsprechend kürzere Normalarbeitszeit der anderen Woche ausgeglichen wird.

§ 3C Zulassung 12-Stunden-Schichtarbeit

Für die Betriebe der Sand-, Schotter- und Kiesindustrie gilt:

Innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten darf in den Monaten von März bis Dezember im Zweischichtbetrieb bei einer 4-Tagewoche durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung und vorangegangener arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsprüfung die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden gem. § 4a Abs. 4 Z 2 AZG ausgedehnt werden, wobei in diesen 12 Stunden mindestens 30 Minuten bezahlte Pause inkludiert sind.

Ab der 9,6ten Stunde der täglichen Normalarbeitszeit gebührt zusätzlich zum Stundenlohn ein Zuschlag in Höhe von 50 Prozent des Stundenlohnes. Fallen Stunden ab der 9,6ten Stunde Normalarbeitszeit bis zur zwölften Stunde Normalarbeitszeit in den Zeitraum von 22 - 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Für auswärtige Arbeiten gilt § 10 lit. A. Ziff. 1a.

Die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsprüfung hat von einem im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ausgewählten Experten durchgeführt zu werden. Der Verbrauch des Urlaubs gem. Urlaubsgesetz ist in der Betriebsvereinbarung zu berücksichtigen.

§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

1a. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, durch welche die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit oder die jeweilige auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit nach § 3 Ziff. 1 festgelegte tägliche Normalarbeitszeit sowie eine Mehrarbeit gemäß § 3A Ziff. 8 überschritten wird.

Bei den im § 3 Ziff. 3 und 4 erwähnten Arbeitergruppen gilt, sofern aufgrund dieser Kollektivvertragsbestimmungen eine über 40 Stunden hinausgehende wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart ist und im Wochen- oder Stundenlohn nicht bereits Überstunden inbegriffen sind, jede über die nach § 3 Ziff. 7 des Rahmenkollektivvertrags hinausgehende wöchentliche oder tägliche Normalarbeitszeit als Überstunde. Dies gilt sinngemäß auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 3A Ziff. 2 bis 4 und 6.

Überstunde ist jedenfalls

- jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,
- jede Zeiteinheit über 1,5 Stunden Mehrarbeit wöchentlich,
- jede Zeiteinheit, die die Obergrenze der Bandbreite (42 Stunden pro Woche) übersteigt, ausgenommen die Fälle nach § 3 A Ziff.2 dieses Kollektivvertrags im Schichtbetrieb und beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen nach § 4 AZG.

1b. Die 11. und 12. Tagesarbeitsstunde sowie jene Stunden ab der 51. Wochenarbeitsstunde werden mit einem 100-prozentigen Zuschlag vergütet, sofern diese Stunden ausdrücklich als Überstunden angeordnet wurden. Dieser Zuschlag gebührt nicht bei Gleitzeit, bei betrieblich vereinbarter 4-Tage-Woche, bei Anwendung des Arbeitszeitmodells gem. § 3C und für die Lenker- und Arbeitsbereitschaftsregelungen gem. § 3 Abs. 3a. bis 4c.

Wegen der Umsetzung der elektronischen Zeitaufzeichnung wird der Geltungsbeginn für die Regelung des Zuschlags ab der 51. Wochenarbeitsstunde bis zum ehestmöglichen Zeitpunkt der Umsetzung aufgeschoben; die Regelung tritt spätestens jedoch mit 1.1.2020 für alle Betriebe in Kraft. Durch Betriebsvereinbarung kann der Geltungsbeginn für die Regelung des Zuschlags für die 11. und 12. Tagesarbeitsstunde bis längstens 31.12.2019 aufgeschoben werden.

2. Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche die durchschnittlich vereinbarte wöchentliche Kurzarbeitszeit überschreitet.

3. Überstunden werden mit einem 50-prozentigen Zuschlag vergütet.

Werden Überstunden während der Nacht, das ist in der Zeit von 22 bis 6 Uhr früh geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Für den Bereich der Steinarbeiter gilt als Nacht der Zeitraum von 20 bis 5 Uhr früh.

4. Für den Bereich der Steinarbeiter gilt:

Werden im Anschluss an die normale tägliche Arbeitszeit mindestens 2 Überstunden geleistet, so gebührt den betroffenen Arbeitnehmern eine bezahlte viertelstündige Erholungspause.

5. Werden in außergewöhnlichen Fällen gem. § 20 AZG vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten geleistet, gebührt ab der 13. Arbeitsstunde ein Zuschlag von 150 Prozent.

6. Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt 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 Sonn- und Feiertagsruhe muss jedoch 36 Stunden umfassen.

7. Sonntagsarbeit wird mit einem 100-prozentigen Zuschlag entlohnt. Sofern die am Freitag beginnende Nachtschicht auf die am Sonntag beginnende Nachtschicht verlegt wird, sind diese Sonntagstunden zuschlagsfrei.

In der Ziegel- und -fertigteileindustrie wird Sonntagsarbeit auch bei Schichtarbeit generell mit einem 100-prozentigen Zuschlag entlohnt.

8. Für gesetzliche Feiertage wird der tatsächliche Verdienstentgang, das ist jene Zeit, die am selben Tag gearbeitet worden wäre, vergütet.

Bei Akkordarbeitern 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 aufgrund 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 (ausgenommen sind Schichtzuschläge für den Bereich Steinarbeiter und Nachtzuschläge für den Bereich Zementindustrie).

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

9. 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.

10. Nachtstunden im Rahmen der Normalarbeitszeit sind Stunden von 22 bis 6 Uhr früh, im Dreischichtbetrieb die Stunden der 3. Schicht. Diese werden mit einem 35-prozentigen Zuschlag entlohnt.

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

12. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen. Für den Bereich der Zementindustrie gilt diese Einschränkung nicht für den Nachzuschlag nach Ziff. 10.

13. Bei der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:

Für Arbeiten im Zeitlohn - der für diese Arbeiten jeweils bezahlte Stundenlohn.

Für Arbeiten im Akkord - der für die betreffende Arbeit bestehende Akkordsatz.

§ 5 Akkordarbeit

1. Bei Akkordarbeit ist der Leistungslohn (Akkordrichtsatz) so festzulegen, dass Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Akkordarbeitsleistung mindestens 25 Prozent (für den Bereich Steinarbeiter 20 Prozent soweit die Akkordlohnvereinbarung vor dem 1. Mai 1995 abgeschlossen wurde) über ihrem Stundenlohn verdienen.

Durch diese Regelung tritt eine Änderung der bestehenden Akkordsätze nicht ein, soweit die Voraussetzung für die richtige Akkorderstellung erfüllt erscheint. Akkordarbeitern ist der jeweilige kollektivvertragliche Stundenlohn garantiert.

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

3. 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,
- bei Änderung der Muster oder Einführung neuer Muster.

4. Wenn ein Akkordarbeiter nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch fehlerhaft errechneten Akkordes durch persönlichen Fleiß erworbene Geschicklichkeit mehr als den Akkordrichtsatz verdient, so darf dies zu keiner Herabsetzung des Akkordes führen, außer es liegen die in Punkt 3. erwähnten Voraussetzung vor.

5. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden.

6. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht.

Akkordarbeiter werden tunlichst im Akkord verwendet, sind aber auch verpflichtet, im Stundenlohn zu arbeiten, zu dem für die betreffende Arbeitsleistung vorgesehenen Lohn.

7. Arbeitnehmer, die überwiegend im Akkord beschäftigt sind und vorübergehend zu Arbeiten im Stundenlohn verwendet werden, erhalten für diese Zeit, längstens jedoch für die Dauer von 4 Wochen, den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen.

§ 6 Entlohnung

1. Die Lohngruppen und die Höhe der Löhne sind in der Lohnbeilage festgelegt. Die Lohnbeilage ist Bestandteil dieses Kollektivvertrags.
Die Lohnzahlung und -verrechnung hat bargeldlos und monatlich zu erfolgen. Es können jedoch andere Termine und Zeiträume für die Lohnzahlung und Lohnabrechnung vereinbart bzw. beibehalten werden.
2. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß §§ 3A, 3B und 3C gebührt während des Durchschnittszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden. Bei Akkord-, Prämien- und Schichtarbeit ist in der Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, gebührt der Akkord- oder Prämien-durchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgelteile (z.B. Zulagen, Zuschläge) werden auf Grund der geleisteten Stunden abgerechnet.
3. Im Zuge der Lohnzahlung ist eine Lohnabrechnung 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.
4. Jede Abgeltung von Zulagen und Zuschlägen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist bei zukünftigen Vereinbarungen unzulässig.
5. Arbeitnehmer, die im Zeitlohn bis zur Höchstdauer von 4 Wochen vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind nach ihrer bisherigen Tätigkeit zu entlohnen.
6. 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 festzusetzen.

§ 7 Zulagen

Die im Anhang III angeführten Zulagen sind Bestandteil dieses Kollektivvertrags.

§ 8 Aufnahme und Kündigung

1. Die Aufnahme erfolgt durch die Betriebsleitung. Der Betriebsrat ist gemäß den Bestimmungen des ArbVG rechtzeitig davon zu verständigen.
2. Kündigungsfristen (gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer):
Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Monaten kann täglich zum Arbeitsschluss gekündigt werden.

Bei einer längeren Betriebszugehörigkeit gelten folgende Kündigungsfristen:

Bei einer Betriebszugehörigkeit von über 3 Monaten bis zu 1 Jahr	2 Wochen
Bei einer Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr bis 5 Jahren	4 Wochen
Bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren bis 10 Jahren	5 Wochen
Bei einer längeren als 10-jährigen Betriebszugehörigkeit	8 Wochen

Für Kündigungen, die ab dem 1.1.2021 ausgesprochen werden, gilt der 15. und der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als Kündigungstermin. Ausgenommen davon sind die Saisonbranchen gem. § 18. Bei beiderseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis sofort gelöst werden.

Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 135 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Dies gilt für Unterbrechungen, die nach dem 1. Mai 2003 beginnen.

3. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen eine bezahlte Freizeit von höchstens acht Stunden pro Woche zu gewähren, um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Dies gilt nicht für Kündigung durch den Arbeitnehmer.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist, die eine ordnungsgemäße Abrechnung erfordert, seine Papiere, sein Entgelt und auf Verlangen ein Zeugnis.

5. Arbeitnehmer, die einen Arbeitsunfall erleiden und nicht mehr auf ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz beschäftigt werden können, sind nach Möglichkeit im Betrieb weiter zu beschäftigen.

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

§ 9 Abfertigung

I. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz unterliegen:

1. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/1979).

2. Diese Abfertigung beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

3 Jahren	2 Monatsentgelte
5 Jahren	3 Monatsentgelte
10 Jahren	4 Monatsentgelte
15 Jahren	6 Monatsentgelte
20 Jahren	9 Monatsentgelte
25 Jahren	12 Monatsentgelte.

Das der Abfertigung zugrunde gelegte Monatsentgelt gemäß Ziffer 2 ist der Durchschnittsverdienst, der sich aus den letzten 13 voll gearbeiteten Wochen zuzüglich des aliquoten Anteiles an Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuss und anderen besonderen Entlohnungen und Zuwendungen im Sinne des § 23 Abs. 1 AngG ergibt.

3. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, gebühren den gesetzlichen Erben bzw. den Lebensgefährten gemäß § 748 ABGB die in Ziffer 2. angeführten Sätze der Abfertigung.

4. Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnabrechnung.

Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlich im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

5. Bestehen in den Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem Titel immer, anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sonstige einmalige Bezüge (mit Ausnahme der aliquoten Teile des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes) erbracht, so können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden. Das Ausmaß der Anrechnung wird betrieblich vereinbart. Kommt eine entsprechende Vereinbarung nicht zustande, verbleibt es bei der bisherigen Regelung.

6. Werden jedoch anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpension oder ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von

ihm unterhaltenen Unterstützungseinrichtung erbracht, so können diese Leistungen auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden. Die Dauer der Anrechnung wird betrieblich vereinbart. Kommt eine entsprechende Vereinbarung nicht zustande, verbleibt es bei der bisherigen betrieblichen Regelung.

7. Für jenen Zeitraum, der der Dauer der Abfertigungszahlung entspricht, entfallen auf jeden Fall sonstige Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, die der Arbeitgeber oder eine von ihm unterhaltene Unterstützungseinrichtung (z. B. Pensionsfonds) ansonsten erbringen würde.

8. Für die Bemessung der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne von Ziffer 2 sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 135 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Dies gilt nicht für Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis durch Entlassung im Sinne des § 82 Gewerbeordnung (RGBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wird.

II. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG - unterliegen:

Der Anspruch und das Ausmaß der Abfertigung richten sich nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1987 in der jeweils geltenden Fassung.

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

$$\frac{\text{kollektivvertraglicher Stundenlohn} \times 1,2 \times 3,41 \times 52,18}{12} = \text{anteiliges Weihnachtsgeld}$$

Dieses anteilige Weihnachtsgeld ist dem jeweiligen Monatsentgelt so oft zuzuschlagen, als ein Abfertigungsanspruch im Ausmaß an Monatsentgelten gebührt. Bei Teilzeitarbeit ist das nach vorstehender Formel berechnete anteilige Weihnachtsgeld entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

§ 10 Auswärtige Arbeiten

A. Außenzulagen, Quartierbeistellung, Fahrtspesen (für den Bereich Steinarbeiter):

1. Betriebsentsandte Arbeitnehmer - das sind solche, die auf eine außerhalb ihres ständigen Betriebsortes gelegene Arbeitsstätte entsendet werden, die vom Betrieb oder Wohnort so weit entfernt ist, dass ihnen eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann - haben Anspruch auf Außenzulage.

Diese beträgt für jeden Kalendertag für verheiratete und diesen gleichgestellten Arbeitnehmer (wobei gleichgestellte Arbeitnehmer verwitwete, geschiedene oder ledige Arbeitnehmer sind, wenn sie mit eigenen Kindern, Zieh- oder Pflegekindern, die von ihnen erhalten werden, im gemeinsamen Haushalt leben) mindestens 35 Prozent, für ledige Arbeitnehmer mindestens 30 Prozent (35 Prozent für Betriebe der Sand-, Schotter- und Kiesindustrie) des normalen tariflichen Stundenlohnes (ohne Zuschläge) für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden.

1a. Bei Inanspruchnahme des Arbeitszeitmodells gem. § 3C erhalten Arbeitnehmer in der Sand-, Schotter- und Kiesindustrie, die auf eine außerhalb ihres ständigen Betriebsorts gelegene Arbeitsstätte entsendet werden und täglich an ihren ständigen Betriebsort bzw. Wohnort zurückkehren, ein Taggeld, sofern die Abwesenheit mehr als 3 Stunden beträgt. Das Taggeld beträgt EUR 2,20 je angefangene Stunde der Abwesenheit, wobei höchstens ein Anspruch auf EUR 26,40 je Tag besteht.

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 zehn 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 die Außenzulage für 8 Stunden.

4. Ferner hat jeder verheiratete und diesem gleichgestellte betriebsentsandte Arbeitnehmer wöchentlich, ledige monatlich, Anspruch auf Ersatz der tarifgünstigsten Reisekosten für die Heimfahrt, sofern die Entfernung zwischen ständigem Betriebs- bzw. Wohnort und der Arbeitsstelle höchstens 80 km beträgt. Bei Entfernungen über 80 km haben betriebsentsandte Arbeitnehmer, wenn sie verheiratet oder den verheirateten gleichgestellt sind, nach je 4 Wochen, ledige nach je 10 Wochen, Anspruch auf bezahlte Heimfahrt.

5. Die Außenzulage 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 nach dem Arbeitsort oder in dessen Nähe verlegt und das Zusammenleben wiederaufgenommen, besteht kein Anspruch mehr auf Außenzulage.

7. Der Anspruch auf Außenzulage entfällt bei Erkrankung, wenn der Arbeitnehmer in ein Krankenhaus (Erholungsheim) aufgenommen wurde oder an seinen ständigen Wohnort zurückgekehrt ist und für die Dauer des Gebührenurlaubs.

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

B. Zulagen bei auswärtigen Arbeiten (für die Feinkeramikindustrie):

Darüber sind fallweise betriebliche Vereinbarungen zu treffen unter Bedachtnahme auf Bezahlung der Fahrtspesen, Nächtigungsgebühr und der durch die Entsendung entstehenden Mehrkosten der Lebenshaltung des Arbeitnehmers.

C. Zulagen bei auswärtigen Arbeiten (für die Ziegel- und -fertigteilindustrie):

Bei auswärtigen Arbeiten (außerhalb des ständigen Betriebsortes) sind den davon betroffenen Arbeitern für die erwachsenden Mehrausgaben unter Berücksichtigung der Möglichkeit der täglichen oder wöchentlichen Heimfahrt Außenzulagen zu gewähren; diese betragen:

a) bei täglicher Heimfahrt 20 Prozent auf den Lohn der Arbeitsstunden der normalen täglichen Arbeitszeit,

b) bei wöchentlicher Heimfahrt 40 Prozent auf den Lohn der Arbeitsstunden der normalen täglichen Arbeitszeit. Soweit die wöchentliche Heimfahrt möglich ist, ist sie zu gewähren.

Die Wegzeit wird mit dem normalen Stundenlohn vergütet. Zu vergüten ist ferner das Fahrgeld und eine etwaige Nächtigung, sofern nicht ein angemessenes Quartier beigestellt wird.

In besonderen Fällen ist unabhängig davon eine andere innerbetriebliche Regelung, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - in Ermangelung desselben mit der Gewerkschaft - getroffen wird, zulässig.

Bei Dienstverhinderung auswärtig beschäftigter Arbeiter infolge Krankheit oder Arbeitsunfall gebührt denselben das Krankentgelt nach § 13 zuzüglich der Außenzulage, solange sich der Arbeitnehmer während seiner Krankheit im Bereiche der auswärtigen Arbeitsstelle aufhalten muss.

§ 11 Wegegeld (für Steinarbeiter und Feinkeramikindustrie)

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 Wegzeiten 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 Kollektivvertrags unberührt.

§ 12 Weihnachtsgeld

1. Jeder Arbeitnehmer, der im Kalenderjahr wenigstens ein Monat im Unternehmen beschäftigt war, erhält ein Weihnachtsgeld von 8,6 Prozent des von ihm im Unternehmen im laufenden Kalenderjahr erzielten Jahresbruttoverdienstes. Bei der Berechnung des Jahresbruttoverdienstes sind der Urlaubszuschuss und die Wohnungsbeihilfe auszuscheiden. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes hat in Form einer Akontozahlung in der Höhe von mindestens 80 Prozent des voraussichtlichen Jahresbruttoverdienstes in der zweiten Novemberhälfte zu erfolgen. Die Endabrechnung erfolgt zum Jahresende.

2. Wird das Arbeitsverhältnis nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer durch Kündigung oder vom Arbeitnehmer gemäß § 82 a GewO (RGL.Nr.227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung) gelöst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Weihnachtsgeld gemäß Ziffer 1. Die Auszahlung erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Kein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des Arbeitnehmers nach § 82 der GewO (RGL. Nr.227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung) oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wurde.

§ 13 Entgelt bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

I. Voraussetzungen des kollektivvertraglichen Entgeltanspruches:

Dem Arbeitnehmer wird im Falle einer durch Krankheit oder Unfall herbeigeführten Arbeitsverhinderung ein Entgelt bezahlt, sofern:

- a) die Krankheit oder der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet worden ist,
- b) der Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im Betrieb beschäftigt war und
- c) die Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet und die Arbeitsunfähigkeit durch eine Bestätigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.
- d) Als Anspruchsvoraussetzung für die Fortzahlung des Entgeltes bei Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung gemäß § 132 b ASVG gilt eine mindestens 14tägige Beschäftigung im Betrieb. Die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung ist nachzuweisen.

II. Dauer und Höhe des Krankenentgelts:

a) Krankenentgelt

Nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem EFZG (§ 7, letzter Satz) gebührt das Krankenentgelt durch höchstens 18 Wochen (für die Feinkeramikindustrie sowie die Ziegel- und -fertigteilindustrie höchstens 16 Wochen) im Arbeitsjahr (eine Umstellung auf das Kalenderjahr ist durch Betriebsvereinbarung möglich).

Das Krankenentgelt wird vom 4. Tage der Erkrankung an, bei längerer als 14tägiger Krankheit vom 1. Tage an, durch 9 Wochen (für die Feinkeramikindustrie sowie die Ziegel- und -fertigteilindustrie durch 8 Wochen), höchstens zweimal innerhalb eines Arbeitsjahres gewährt, wobei das

Höchstausmaß für einen Krankenstand 9 Wochen (für die Feinkeramikindustrie sowie die Ziegel- und -fertigteilindustrie 8 Wochen) beträgt. Nach Erschöpfung der ersten 9 Wochen (für die Feinkeramikindustrie sowie die Ziegel- und -fertigteilindustrie 8 Wochen) (bzw. 10 Wochen nach EFZG), muss der Arbeitnehmer neuerlich 3 Wochen ununterbrochen im Betrieb gearbeitet haben, um einen Anspruch auf die Gewährung des Krankentgelt für die nächsten 9 Wochen (für die Feinkeramikindustrie sowie die Ziegel- und -fertigteilindustrie 8 Wochen) zu erwerben.

Das Krankentgelt beträgt 25 Prozent des nach dem § 3 EFZG zu berechnenden Entgeltes.

Erkrankt der Arbeitnehmer neuerlich, bevor er das erste oder zweite Mal die 9 Wochen (für die Feinkeramikindustrie sowie die Ziegel- und -fertigteilindustrie 8 Wochen) Entgelt voll in Anspruch genommen hat, so gebührt ihm das Entgelt nur in dem Umfange und in dem Ausmaß, als er es bei der vorhergehenden Krankheit nicht in voller Höhe in Anspruch genommen hat.

b) Unfallentgelt

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls (worunter solche Unfälle zu verstehen sind, die von der Unfallversicherung als Arbeitsunfälle anerkannt werden) oder Berufskrankheit, gebührt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit das Entgelt vom ersten Tage an in der Höhe von 25 Prozent des nach dem § 3 EFZG zu berechnenden Entgeltes durch höchstens 10 Wochen je Unfall, wobei nur Leistungen, die für den gegenständlichen Unfall auf Grund des EFZG gewährt wurden, zeitmäßig anzurechnen sind (§ 7 EFZG, letzter Satz).

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

d) Berechnung des Durchschnittsverdienstes:

Der Durchschnitt wird aus den letzten 13 abgerechneten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten berechnet.

§ 14 Entgelt in sonstigen Fällen von Arbeitsversäumnis

Unbeschadet von § 1154b Abs. 5 ABGB gilt:

1. Der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für 3 Arbeitstage gebührt:

- Bei Todesfällen von Vater, Mutter, Ehegatten, Lebensgefährten und im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern.
- Bei eigener Eheschließung.

2. Der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für 2 Arbeitstage gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigung im Unternehmen:

- Bei Todesfällen von Schwiegereltern, Geschwistern und Ziehkindern.
- Bei Übersiedlung des Arbeitnehmers pro Kalenderjahr.

3. Der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für 1 Arbeitstag gebührt nach mindestens vierwöchiger ununterbrochener Beschäftigung im Unternehmen:

- Bei Eheschließung der Kinder.
- Bei Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.
- Bei plötzlicher schwerer Erkrankung in der engsten Familie (Eltern, Ehegatten, Lebensgefährten sowie Kinder) im gemeinsamen Haushalt, sofern durch ärztliche Bestätigung einwandfrei nachgewiesen wird, dass der betreffende Arbeitnehmer zur persönlichen Hilfeleistung unbedingt erforderlich war.
- Bei Todesfall der eigenen nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder.
- Für die Zementindustrie gilt: Bei Todesfällen von Angehörigen der Familie, wenn sie im gemeinsamen Haushalt lebten.

4. Der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die tatsächlich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitstages gebührt:

- Bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuer- 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 Verdienstentgangs vorliegt, insofern der Arbeitnehmer die Vorladung nicht selbst verschuldet hat und er nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist.
- Bei Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes für den Nationalrat, Landtag, Gemeinderat und für die Arbeiterkammer, wenn dasselbe außerhalb der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann.
- Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, jedoch nur im Einvernehmen mit der Betriebsleitung.
- Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung, sofern nicht ein Anspruch gem. § 17 Ziff. 3 lit. b gebührt.
- Für den ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B.

5. Bei Vorladung zur Musterung gebührt der entfallende Lohn für die dafür notwendige Zeit, höchstens für zwei Arbeitstage.

§ 15 Urlaub und Urlaubszuschuss

I. Bestimmungen für Betriebe und Arbeitnehmer, die dem Urlaubsgesetz 1976 unterliegen:

1. Urlaub:

Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung der Pflegefreistellung, in der jeweils gültigen Fassung.

Für Arbeitnehmer, die ständig im gleichen Unternehmen während der betriebsbedingten Saison beschäftigt sind, wird diese Saison bezüglich der Erreichung eines höheren Urlaubsausmaßes im Sinne des § 2 Absatz 1 des obzitierten Bundesgesetzes als volles Dienstjahr angerechnet.

2. Urlaubszuschuss:

a) Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gemäß Urlaubsgesetz gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss, der bei Antritt des Urlaubs fällig ist. 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 am Ende des Kalenderjahres fällig.

b) Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4,3 Wochenlöhne bzw. Lehrlingsentschädigungen.

Arbeitnehmer, die in Saisonbetrieben ständig im gleichen Unternehmen während der betriebsbedingten Saison beschäftigt sind, erhalten jeweils den aliquoten Anteil des Urlaubszuschusses. Bezüglich der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist die Saison als volles Kalenderjahr zu rechnen. Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind jedenfalls Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 135 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für Fälle gemäß § 82 GewO (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung).

c) Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn auf Basis der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht, mit dem Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, wenn aus innerbetrieblichen Gründen bei Urlaubsantritt die Auszahlung nicht möglich ist. In diesem Falle ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszubehalten. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

d) 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 eines Urlaubs oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

e) 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).

f) 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. Ab 1. Mai 2020 gilt, dass Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen ist.

g) Der Anspruch auf Urlaubszuschuss entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (RGrBl. 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 (RGrBl. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

h) Bestehen in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

§ 16 Lehrlinge

1. Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrags zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

2. Während der ersten 3 Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen; ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den Gründen, die im § 15 Abs.3 und 4 Berufsausbildungsgesetz erläutert sind, gestattet.

3. a) Dem Lehrling ist für die Dauer der Unterrichtszeit in der Berufsschule die Lehrlingsentschädigung zu bezahlen.

b) Dem Lehrling ist für die Dauer der Lehrabschlussprüfung jenes Entgelt zu bezahlen, welches ihm gebührt, wie wenn er gearbeitet hätte.

c) Dem Lehrling ist die Prüfungstaxe zur Lehrabschlussprüfung zu vergüten.

d) Die Fahrtkosten im Zusammenhang mit der Lehrabschlussprüfung sind vom Lehrberechtigten zu übernehmen.

4. Der Lehrberechtigte, bei dem der Lehrling die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit beendet hat, ist verpflichtet, diesen 4 Monate in seinem Betrieb im erlernten Beruf weiterzuverwenden. Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten nur einen Teil der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die festgesetzte Verpflichtung nur im Verhältnis der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit zu der für den Lehrberuf festgesetzten Dauer der Lehrzeit.

5. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, die volle Lehrlingsentschädigung bleibt. Lehrlinge haben für die Dauer des Berufsschulbesuchs Anspruch auf die wöchentliche Erstattung der Heimfahrtskosten für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel. Auf diesen Anspruch können dem Lehrling gebührende Förderungen angerechnet werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers sind entsprechende Belege vorzulegen.

6. Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten ab 1. Mai 2015 eine Prämie in Höhe von EUR 204,- und ab 1. Mai 2016 von EUR 208,-. Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung absolvieren, erhalten ab 1. Mai 2015 eine Prämie in Höhe von EUR 255,- und ab 1. Mai 2016 von EUR 260,-.

§ 17 Diverses

Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Werkzeuge werden unentgeltlich durch den Arbeitgeber beige-
stellt.

§ 18 Dauer der Saison

Als Saison im Sinne dieses Vertrags gilt für die Unternehmen gem. § 1 Ziff. 3 lit. a., b., und d. des Geltungsbereichs dieses Kollektivvertrags die Zeit vom Beginn der 10. bis zum Ende der 40. Woche des Kalenderjahres.

§ 19 Anrechnung des Karenzurlaubs

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 2 Abs. 1 ArbAbfG i.V.m. § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1.5.2014.

Elternkarenzen, die nach dem 1.5.2017 enden, werden auf die dienstzeitabhängigen Ansprüche zur Gänze angerechnet.

§ 20 Treueprämie (Dienstjubiläum)

1. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. Mai 2015 begründet wird, gebührt nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses

zum 25-jährigen Dienstjubiläum.....	1 Monatslohn *
zum 35-jährigen Dienstjubiläum.....	2 Monatslöhne *
zum 45-jährigen Dienstjubiläum.....	3 Monatslöhne *

* *Hinweis Berechnung Monatslohn:*

Der Monatsverdienst wird aus 4 1/3 Wochenverdiensten errechnet. Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt.

Für die Bemessung der Dauer eines ununterbrochenen Dienstverhältnisses sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses, die keine längeren Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit als jeweils 135 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Dies gilt nicht für Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis durch Entlassung im Sinne des § 82 Gewerbeordnung (RGI. Nr. 227 vom 20. Dezember 1859 in der derzeit gültigen Fassung) (ausgenommen lit. h) oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wird.

2. Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so können diese auf den kollektivvertraglichen Anspruch angerechnet werden.

3. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Mai 2015 begonnen haben, siehe Anhang V dieses Kollektivvertrags.

§ 21 Arbeitnehmersvertretung

Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen sowie für die Entschädigung für solcherart ausgefallene Arbeitszeit gelten die Bestimmungen des ArbVG.

Arbeitsausfälle, die durch eine Betriebsversammlung im Sinne des § 47 ArbVG entstehen, werden bis zu einem Höchstausmaß von 2 Stunden, im Zuge von Betriebsschließung maximal 1 Arbeitstag, einmal im Kalenderjahr bezahlt.

Den zuständigen Organen der Fachgewerkschaft, die sich bei der Unternehmensleitung entsprechend ausweisen, ist der Zutritt zur Arbeitsstätte zu gestatten. Jede Behinderung der Arbeit ist dabei zu unterlassen, wobei eine Aussprache mit einzelnen Betriebsratsmitgliedern oder einzelnen Arbeitnehmern keine Behinderung darstellt.

§ 22 Verfall von Ansprüchen

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit beziehungsweise bekannt werden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 23 Schlussbestimmungen

Dieser Kollektivvertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, bisher in den Betrieben bestehende, auf Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen beruhende, günstigere Arbeitsbedingungen zuungunsten des Arbeitnehmers zu ändern.

Beide vertragsschließenden Teile sind verpflichtet, für die Einhaltung des Kollektivvertrags Sorge zu tragen. Beiden vertragsschließenden Organisationen steht das Recht zu, hierüber in den Betrieben Informationen einzuholen.

Differenzen, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrags ergeben, sind in erster Linie zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu bereinigen. Kann auf diese Weise eine Einigung nicht erfolgen, so ist der Streitfall vor Inanspruchnahme von Gerichten oder Verwaltungsbehörden den vertragsschließenden Organisationen der beiden Kollektivvertragspartner zur Schlichtung vorzulegen.

.....

Anhang I

Geltungsbereich gemäß § 1 Ziff.3

Vom Geltungsbereich gemäß § 1 Ziff.3 des Rahmenkollektivvertrags für die Stein- und keramische Industrie sind nachstehende Firmen ausgenommen:

"KAMIG" Österr. Kaolin- und Montanindustrie AG Nfg. KG
Aisthofen 25
4311 Schwertberg

voestalpine Stahl GmbH
voestalpine-Str. 3
4020 Linz

Saint-Gobain Rigips Austria GesmbH
Unterkainisch 24
8990 Bad Aussee

3M Precision Grinding GmbH St. Magdalener Straße 859500 Villach
Starcke GmbH
Hosnedlgasse 22
1220 Wien

Tyrolit Schleifmittelwerke Swarovski KG.
Swarovskistraße 33
6130 Schwaz

Dipl.Ing. Alexander Wirthl GmbH
Niederzirking 78
4312 Ried in der Riedmark

.....

Anhang II

Schlechtwetterentschädigung

Zusatzprotokoll

zum Steinarbeiter-Kollektivvertrag vom 20. Dezember 1948 und zum Bundeskollektivvertrag für die österreichische Ziegelindustrie vom 22. Februar 1952, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für die in den Brüchen der Kreide-, Kieselgur-, Naturstein- und Kalkindustrie, in der Sand- und Kiesindustrie (ausgenommen die Firma Frings), in der Betonsteinindustrie, in den Gruben der Ziegelindustrie, in den Gruben der Kaolinindustrie von Niederösterreich beschäftigten Arbeitnehmer, soweit sie nicht angestelltenversicherungspflichtig sind und sofern für sie nicht die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 14. Mai 1957 über die Gewährung einer Schlechtwetterentschädigung (BGBl. Nr. 129/57) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden.

§ 2 Wirksamkeitsdauer

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags gelten hinsichtlich der Winterperiode in der Ziegelindustrie vom Beginn der 41. Woche des laufenden bis zum Ende der 9. Woche des folgenden Jahres, in den übrigen Gruppen vom 15. Oktober bis 30. April, bei Arbeitsstellen über 800 m vom 15. Oktober bis 15. Mai, hinsichtlich der Sommerperiode in der Ziegelindustrie vom Beginn der 10. Woche bis zum Ende der 40. Woche, in den übrigen Gruppen vom 1. Mai bis 14. Oktober, bei Arbeitsstellen über 800 m vom 16. Mai bis 14. Oktober.

§ 3 Schlechtwetterregelung

I. Schlechtwetter im Sinne dieses Kollektivvertrags 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 Folgewirkung 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. Schlechtwetterentschädigung

Entfällt aus den vorangeführten Gründen an mehr als drei Arbeitsstunden innerhalb eines Monats die Arbeit, so gebührt den davon Betroffenen von der 4. Stunde an 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 von Hundert vermehrten Zeitlohn auszugehen. Zulagen bleiben bei der Berechnung der Schlechtwetterentschädigung außer Betracht.

Die Berechnung dieser Monatsfrist erfolgt jeweils vom Datum der ersten Ausfallstunde an.

III. Ein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung besteht innerhalb der Winterperiode höchstens für 192, innerhalb der Sommerperiode höchstens für 72, bei Arbeitsstellen über 800 m Höhe für 96 ausgefallene Arbeitsstunden.

IV. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung an einzelnen Tagen einzustellen, fortzuführen oder wiederaufzunehmen 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 vier 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 tritt am 1. Februar 1960 in Kraft. Hinsichtlich der Kündigungsfristen gelten die Bestimmungen der §§ 2 der Bundeskollektivverträge für die Steinarbeiter vom 20. Dezember 1948 und für die österreichische Ziegelindustrie vom 22. Februar 1952.

**Fachverband der Stein- und
keramischen Industrie Österreich**

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

.....

Anhang III

Zulagen gemäß § 7

des Rahmenkollektivvertrags der Stein- und keramischen Industrie

A. FÜR DEN BEREICH DER STEINARBEITER:

Für Arbeiten auf Gerüsten ab einer Arbeitshöhe von 4 m gebührt eine Zulage von 7,5% des kollektivvertraglichen Stundenlohnes.

Schmutz- Erschwernis- und Gefahrenzulagen (keine taxative Aufzählung):

Kalk- und Schotterwerke: Wien und Niederösterreich (KV vom 8. Jänner 1951, 23. April 1951 und 19. August 1954).

"Betriebsübliche, zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbarte Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen gelten als kollektivvertraglich festgesetzte Zulagen."

Kalkindustrie: Wien und Niederösterreich (KV vom 20. Juni 1951).

In dem Aufbau der Akkordsätze sind Erschwerniszulagen (Hitze-, Schmutz-, Gefahrenzulagen usw.) von 5 bis 10 Prozent (je nach Art der Erschwernis) enthalten.

Bei allen Stundenlöhnen, die höher sind als die kollektivvertraglich vereinbarten Stundenlöhne, gelten die Differenzbeträge als Zulagen im obigen Sinne.

Kalk-, Schotter-, Sand- und Kiesindustrie: Burgenland und Kalk- und Schotterindustrie: Niederösterreich (KV vom 23. April und 19. August 1954).

Für Arbeiten an Brecheranlagen ist eine Staubzulage von 10 Prozent des tariflichen Zeitlohnes zu bezahlen. Wird 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 Kalkes ist eine Zulage von 10 Prozent des tariflichen Zeitlohnes zu zahlen.

Wird eine ausreichende Schutzkleidung (Kopf-, Hals- und Armschutz) 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.

Kalk-, Schotter-, Sand- und Kiesindustrie: Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Tirol (KV vom 28. August 1953).

Durch diese Regelung werden die bisher bestandenen Vereinbarungen ersetzt. Die Zulagenvereinbarung für die Naturstein-, Kalk- und Schotterindustrie Oberösterreichs vom 15. Jänner 1951 gilt in Hinkunft nur noch für die Hartsteinindustrie.

1. Gefahrenzulage für Mineure, Schussmeister, Abraum- und Rüstarbeiter in der Wand . 10%
 2. Staubzulage in Brecher- und Sortieranlagen 10%
 3. Staubzulage in Mahl- und Hydratanlagen 10%
 4. Staubzulage bei Absackung und Verladung von staubentwickelnden Materialien (wie Düngerkalk, Hydrat und Steinmehl) 10%
 5. Ver- und Entladen von Kohle und Koks 5%
 6. Schmutz- und Hitzezulage für Heizer und Auskarrer bei Schächtföfen mit Außenfeuerung und bei gasbeheizten Öfen 10%
 7. Schmutz- und Hitzezulage für Heizer und Auskarrer bei mechanischen Öfen 5%
 8. Schmutz- oder Hitzezulage für Heizer, Einsetzer und Kalkauskarrer bei Ringöfen 10%
- Weiters steht Einsetzern und Kalkauskarrern im Sommerhalbjahr ein Anspruch auf erfrischende alkoholfreie Getränke kostenlos zu.

9. Handwerker, Baggerführer, Caterpillarfahrer und Schmierer, die einer außergewöhnlichen Verschmutzung oder Staubeinwirkung bei Durchführung von Reparaturen in den Anlagen ausgesetzt sind, erhalten für diese Zeit eine Zulage von 10%

10. Die Zulagen entfallen, wenn eine vollwirksame Entstaubungsanlage vorhanden ist oder die Staubentwicklung so gering ist, dass die Gefahr einer Gesundheitsschädigung nicht besteht. Eine derartige Feststellung erfolgt innerbetrieblich. Bei Zusammentreffen von mehreren Zulagen gebührt jeweils die höhere.

Alle Zulagen werden vom kollektivvertraglichen Grundlohn berechnet.

Sind Zulagen bzw. die Abgeltungen für Getränke im Akkordsatz bisher eingerechnet worden, sind sie in der Lohnliste gesondert auszuweisen.

Diese Vereinbarung darf nicht zum Anlass genommen werden, bestehende günstigere Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer abzuändern.

Betonsteinindustrie Österreichs (KV vom 28. August 1953 und 21. Februar 1974):

1. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

Für nachstehende Fälle gebühren Zulagen auf den kollektivvertraglichen Stundenlohn:

a) Wasserzulage:

Für Arbeiten, bei denen ein Arbeitnehmer im Wasser oder Schlamm steht oder in erheblichem Maß mit Wasser oder Schlamm in Berührung kommt 5%
(wasserdichte Stiefel bzw. Schürzen sind beizustellen).

Wenn ein Arbeitnehmer mit nicht stampffähiger Betonmasse in Berührung kommt, sind wasserdichte Stiefel beizustellen.

b) Schmutzzulagen: Für Arbeiten, bei denen ein Arbeitnehmer in erheblichem Maße mit Zementstaub, Gesteinsstaub oder sonstigen besonders schmutzenden Stoffen (hieszu gehört auch Rost in erheblichem Maße) in Berührung kommt 7%

c) Säurezulage: Bei Arbeiten, bei denen ein Arbeitnehmer mit Karbolineum, Xylamon, Teer, Bitumen, Klebeanstrich, Säuren, ätzenden Stoffen und Säuredämpfen oder frisch imprägnierten Hölzern, soweit letztere noch abfärben, in Berührung kommt 10%

2. Rohrzulagen pro 100 Stück (Siehe Lohnordnung).

3. Bei Zusammentreffen mehrerer der oben angeführten Zulagen gebührt die jeweils höchste.

4. In Betrieben, in denen bereits höhere Zulagen bestehen, bleiben diese durch vorstehende Regelung unberührt.

5. Soweit in einzelnen Betrieben Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen schon in anderer Form bestehen, sind sie auf die oben angeführten Zulagen anzurechnen.

VEREINBARUNG

vom 15. Jänner 1951 in der Fassung vom 1. Juli 1967 und 23. März 1983

abgeschlossen zwischen der Fachgruppe der oberösterreichischen Stein- und keramischen Industrie einerseits und der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter, Landesleitung Oberösterreich, andererseits zum geltenden Kollektivvertrag für die Steinindustrie.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung (Zusatzprotokoll) gilt für alle der Industriesektion **Oberösterreich** angehörenden **Hartsteinbetriebe**, ferner für alle ferner für alle **oberösterreichischen Kalk- und Schotterwerke**.

2. Zersetzen von Großpflastermengen

Dort wo schon bisher für das Zersetzen von Großpflasterrohsteinen Regelungen von 1 bis 2 cbm festgelegt worden sind, bleiben diese auch weiterhin unverändert. Dort jedoch, wo nicht die maschinelle Einrichtung der Schärddinger Betriebe vorliegt, sollen bei Großpflastererzeugung die Steine bis auf 8 Stück 7/7/7 zersetzt werden.

3. entfällt

4. Schutzbrillen

Der Arbeitgeber hat kostenlos Schutzbrillen zur Verfügung zu stellen, wenn Arbeitnehmer mit der Bearbeitung von Natursteinen oder in Kalk- und Schotterwerken beschäftigt sind und die Gefahr einer Augenverletzung besteht.

5. Staubzulage

Eine Staubzulage gebührt:

a) Bedienungsleuten im Brechergehäuse;

b) Bedienungsleuten beim Füllen und Entleeren von Anlagen, die mit großer Staubentwicklung verbunden sind, jedoch nicht jenen Bedienungsleuten, die sich überwiegend außerhalb des Staubbereiches (z.B. außerhalb des Brechergehäuses) aufhalten.

c) Arbeitern in geschlossenen Werkstätten, wo Ritzer in unmittelbarer Nachbarschaft der Hämmerer ihre Arbeit verrichten und erfahrungsgemäß eine sehr große Staubentwicklung damit verbunden ist.

Kein Anspruch auf solche Staubzulagen ist dort gegeben, wo Entstaubungsanlagen in irgendwelcher Form (Entfernung des Staubes durch Wasser oder durch Absaugung) vorhanden sind, ferner nicht in reinen Steinmetzwerkstätten, außer in geschlossenen, wo mit Preßluft-Stockhämmern ohne Wasser oder Absaugvorrichtung gearbeitet wird. Die Höhe der Staubzulage beträgt 15 Prozent vom kollektivvertraglichen Lohn.

Den Betrieben wird nahegelegt, durch Verzeichnisse alle jene Personen, die im Betrieb Anspruch auf eine Staubzulage haben, schriftlich festzuhalten und auch am Anschlagbrett allgemein kundzumachen.

6. Schmutzzulagen

(Die Bestimmungen des Punktes 6 gelten nicht für die Betriebe Allerding und Gopperding der Bayerischen Granit A.G., siehe Vereinbarung der Fachgruppe der Stein- und keramischen Industrie Oberösterreich mit der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter mit Wirksamkeit vom 1. Juli 1967).

Anspruch auf eine Schmutzzulage haben Baggerschmierer, Heizer beim Dampfbagger und schließlich Schmierer an Maschinen, Wagen oder Seilen, diese jedoch nur für die Dauer dieser Beschäftigung. Die Detailregelung, wie und in welchen Ausmaßen eine Schmutzzulage den Schmierern an Maschinen, Wagen und Seilen gewährt werden soll, bleibt dem Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat überlassen. Die Höhe der Schmutzzulage beträgt ebenfalls 15 Prozent vom kollektivvertraglichen Lohn.

7. Zusammentreffen von zwei Zulagen

Es kann immer nur ein Anspruch auf eine dieser beiden Zulagen, also entweder Staubzulage oder Schmutzzulage bestehen.

8. Gummiflecke für Hämmerer

Den Hämmerern wird als Schutz bei der Arbeit ein Gummifleck für die Brust und ein Handschutz aus Leder oder Gummi beigestellt.

9. Schutzmaßnahmen bei Schlechtwetter oder bei Arbeiten im Wasser

Um auch bei Schlechtwetter den Fortgang der Arbeit im Freien nicht zu gefährden, wird den Betrieben nahegelegt, den vollkommen im Freien beschäftigten Arbeitern (also den Großzersetzern, dem Kranpersonal, den Felsenbohristen und ähnlichen Verwendungsgruppen) entsprechende Schutzkleidung oder entsprechende Schutzdächer zur Verfügung zu stellen.

Bei Arbeiten im Wasser sind den beteiligten Arbeitskräften wasserdichte Gummistiefel beizustellen.

10. Werkzeugzulage

Soweit in Ausnahmefällen einzelne Arbeiter auf Verlangen des Arbeitgebers ihr Werkzeug selbst beistellen, erhalten diese dafür einen Zuschlag von 5 Prozent auf ihren kollektivvertraglichen Lohn.

11. Gefahrenzulagen

Etwaige Gefahrenzulagen für Felsenarbeiter, die mit außergewöhnlichen Gefahren verbunden sind, bleiben einer betrieblichen Regelung vorbehalten, außer es ist die Gefahrenzulage durch eine höhere tarifliche Lohneinstufung berücksichtigt.

12. Diese Vereinbarung tritt am 1. Februar 1951 in Kraft.

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der Fachgruppe der Stein- und keramischen Industrie Oberösterreichs einerseits und der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter andererseits.

1. Ab 1. Juli 1967 tritt Ziffer 6 der Vereinbarung (Zusatzprotokoll) vom 15. Jänner 1951 zum Kollektivvertrag der Steinarbeiter für die Dienstnehmer der Betriebe Allerding und Gopperding der Bayerischen Granit A.G. außer Kraft.

2. Gleichzeitig werden die Firma Bayerische Granit A.G. und die Arbeiterbetriebsräte dieser Betriebe zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung betreffend Schmutzzulagen, welche einen Bestandteil dieses Kollektivvertrags bildet, ermächtigt.

B. FÜR DEN BEREICH DER ZEMENTINDUSTRIE:

Betrieblich vereinbarte oder in Zukunft allenfalls zu vereinbarende Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen gelten als kollektivvertraglich vereinbart.

C. FÜR DEN BEREICH DER FEINKERAMISCHEN, STEINZEUG- UND FEUERFESTINDUSTRIE:

Erschwerniszulagen

1. Für Arbeiten beim Generalreinigen von Kesseln, Rauchkanälen, Economisern, Gasgeneratoren und Brennzonen bei Tunnelöfen ist für die Dauer dieser Arbeiten ein Zuschlag von 25 Prozent auf den jeweiligen Stundenlohn zu bezahlen.

2. Ein Zuschlag von 10 Prozent gebührt:

Beim Ausstechen von Sickergruben (Absetzgruben), beim Reinigen von Quirlen, Absetzbehältern, Massegruben, bei Ausbesserungsarbeiten in Trommelmühlen.

Professionisten und deren Helfer, die bei Ausbesserungsarbeiten in Öfen und Kaminen mit Hitze (40 Grad Celsius), Rauch, Ruß und Asche in erheblichem Maße in Berührung kommen, für die Dauer dieser Arbeiten.

3. Bisher für diese Arbeiten unter einem anderen Titel gewährte Zulagen (Prämien u. dgl.) kommen in Wegfall. Für andere Erschwernisse in einzelnen Betrieben bisher vereinbarte Zulagen bleiben aufrecht.

D. FÜR DEN BEREICH DER ZIEGEL- UND-FERTIGTEILINDUSTRIE:

Zulagen bei Akkordarbeiten

I. In den aufgrund des § 5 dieses Kollektivvertrags errechneten Akkordsätzen (bzw. etwaigen Prämiensätzen) sind folgende Schmutz- und Erschwerniszulagen (Staub- und Hitzezulagen) enthalten:

a) Eine Schmutzzulage in der Höhe von 5 Prozent: Bei allen in der Grube beschäftigten Arbeitnehmern.

b) Eine Staubzulage in der Höhe von 5 Prozent: Bei den Kohlenver- und -entladern, beim Ziegelverladepersonal, bei Sortierern und Streifern.

c) Eine Schmutz- und Hitzezulage in der Höhe von 10 Prozent: Bei Einfahrern, Brennern, Ofenhausmeistern und Kesselwärmern.

d) Eine Schmutz-, Staub- und Hitzezulage in der Höhe von 20 Prozent: Bei Ausfahrern, Setzern, Einfahrern bei künstlichen Trocknereien.

e) Eine Schmutzzulage in der Höhe von 10 Prozent: Bei allen übrigen bei künstlichen Trocknereien beschäftigten Arbeitnehmern.

II. Die bisher gewährten Zulagen für Kesselreinigen, Reinigen des Rauch-(Staub-)Kanals und der Rauchrohre sind als Schmutz- bzw. Erschwerniszulage zu behandeln.

Ergänzung anlässlich des Abschlusses des Rahmenkollektivvertrags der Stein- und Keramische Industrie:

Durch die Regelung des § 5 Ziff. 1 des Rahmenkollektivvertrags der Stein- und keramischen Industrie vom 10. April 2003 bleiben im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrags bestehende Akkordregelungen, die dem § 5 des Bundeskollektivvertrags für die Ziegel- und fertigteilindustrie vom 1. November 1988 in Verbindung mit der Regelung über obgenannte Zulagen bei Akkordarbeiten entsprechen, unberührt.

Zuschuss für Arbeitnehmer, die nicht im Akkord- oder Prämiensystem entlohnt werden

Für die Dauer nachfolgender Arbeitsverrichtungen erhalten Arbeitnehmer, die nicht im Akkord- oder Prämiensystem entlohnt werden, folgende Zulagen auf den kollektivvertraglichen Stundenlohn:

a) Eine Schmutzzulage in der Höhe von 8 Prozent: Die mit der Lehmgewinnung und mit dem Transport in der Lehmgewinnungsstelle (Tongrube) unmittelbar beschäftigt sind.

b) Eine Staubzulage in der Höhe von 7 Prozent: Die Kohlenver- und -entlader, das Ziegelverladepersonal, die Sortierer und Streifer, Brenner.

c) Eine Schmutz- und Hitzezulage in der Höhe von 13 Prozent: Einfahrer, Ofenhausmeistern, Trockenwärter bei künstlichen Trocknereien, wenn er die Zusatzheizung bedient, Absetzwagenfahrer bei Trocknereien mit Heißluft- oder Dampfheizung.

d) Eine Schmutz-, Staub- und Hitzezulage in der Höhe von 22 Prozent: Ausfahrer und Setzer beim Ofen, Einfahrer bei Rauchgastrocknereien.

e) Eine Schmutzzulage in der Höhe von 13 Prozent: Die mit Umladearbeiten in der Rauchgastrocknerei beschäftigten Arbeitnehmer.

f) Eine Schmutzzulage in der Höhe von 5 Prozent erhalten: Alle Arbeitnehmer, die nach lit. a, b, c, d, e keine Zulage erhalten, mit Ausnahme der Lohngruppe 1 bis 3c und 5a, 5b.

Für alle dem Fachverband der Stein- und keramischen Industrie angehörigen Ziegeleibetriebe Oberösterreichs und Salzburgs:

I. Zulagen

Für nachfolgende Arbeiten werden Zulagen (Erschwerniszuschläge) bezahlt. Der Anspruch auf die Zulage erstreckt sich auf die Zeit der Arbeitsverrichtung, für die diese Zulagen vorgesehen sind.

a) Für Kesselreinigen und Reinigen des Rauchkanals und der Rauchrohre (Glocken) 20 Prozent.

b) Für die Bedienung der Bruchzerkleinerungsmaschine mit großer Staubentwicklung (ohne Absaugvorrichtung) 10 Prozent.

c) Für das Einsetzen im Ofen, für das Zulangen im Ofen, das Ausfahren und schließlich für Kohlenarbeit (auch für Brenner für jene Zeit, in welcher sie mit der Kohlenförderung beschäftigt sind) 15 Prozent.

II. Werkwohnungen und Beistellung von Brennmaterial

Werkwohnungen, die mit dem Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrags bereits in Benützung stehen, werden Beschäftigten des Betriebes für die Dauer des bestehenden Dienstverhältnisses unentgeltlich überlassen.

Die Ziegelwerke verpflichten sich, allen ihren Beschäftigten pro Haushalt und Jahr, und zwar ausschließlich zum Eigenverbrauch dieser Haushalte, bis zu 2.000 kg Kohle zum Selbstkostenpreis, wie ihn die Werke für ihre industriellen Zwecke bekommen (Industriekohlenpreis), zu überlassen. (Im Rahmen der brennstoffgesetzlichen Bestimmungen.)

.....

Anhang IV

Zusatzkollektivvertrag Faserzementplattenindustrie

Zusatzkollektivvertrag zum Kollektivvertrag für die Stein- und keramische Industrie

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Stein- und keramischen Industrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz andererseits, über die Voraussetzungen des vollkontinuierlichen und kontinuierlichen Schichtbetriebes in der **Faserzementplattenindustrie** und die Ansprüche der davon betroffenen Arbeitnehmer.

Artikel I - Geltungsbereich

- 1.) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich
- 2.) **Fachlich:** Für alle Betriebe der Faserzementplattenindustrie, in denen Arbeitsleistungen im Rahmen des vollkontinuierlichen oder kontinuierlichen Schichtbetriebes an Samstagen, Sonn- und Feiertagen erbracht werden.
- 3.) **Persönlich:** Für alle in den unter (2) angeführten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (mit Ausnahme der Lehrlinge), die im Rahmen des vollkontinuierlichen oder kontinuierlichen Schichtbetriebes arbeiten.

Artikel II - Entgelt

- 1.) Für jede schichtplanmäßige Arbeitsstunde von Samstag 22.00 Uhr bis Montag 6.00 Uhr, innerhalb der Normalarbeitszeit, wird ein 100%iger Zuschlag bezahlt.
- 2.) Bei Arbeitsstunden an einem Feiertag wird ein 150%iger Zuschlag bezahlt.
- 3.) Für die Nachtschichten an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen wird eine Nachtzulage von 35% bezahlt.

Artikel III - Urlaub

Der jährliche Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer, die im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb arbeiten, wird um einen Zusatzurlaub von 5,85 Arbeitstagen erweitert, sofern der Arbeitnehmer das gesamte Jahr im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb arbeitet, ansonsten wird aliquotiert.

Der jährliche Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer, die im kontinuierlichen Schichtbetrieb arbeiten, wird um einen Zusatzurlaub von 2,925 Arbeitstagen erweitert, sofern der Arbeitnehmer das gesamte Jahr im kontinuierlichen Schichtbetrieb arbeitet, ansonsten wird aliquotiert.

Artikel IV

Bestehende für den Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

Artikel V

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1. Februar 2002 in Kraft.

Fachverband der Stein- und
keramischen Industrie Österreich

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Bau-Holz

.....

Anhang V

Empfehlung betreffend Dienstjubiläum:

(siehe auch § 20 Abs.3.)

1. Es ist seit jeher üblich, Arbeitnehmern, die längere Zeit ununterbrochen* in einem Dienstverhältnis zum selben Unternehmen stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren.

Der Fachverband der Stein- und keramischen Industrie empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehen genannten Richtsätze:

bei 25-jährigem Dienstjubiläum.....	1 Monatslohn **
bei 35-jährigem Dienstjubiläum.....	2 Monatslöhne **
bei 45-jährigem Dienstjubiläum.....	3 Monatslöhne **

2. Es bleibt vorbehalten, daß einzelne Betriebe im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen erwägen können. Selbstverständlich kann die Bargeldzuwendung auch durch Wertgeschenke ganz oder teilweise ersetzt werden.

Diese Empfehlung gilt für Jubiläumstichtage ab dem 1. Mai 2010.

* Siehe § 9 Ziffer 8

** Hinweis Berechnung Monatslohn:

Der Monatsverdienst wird aus 4 1/3 Wochenverdiensten errechnet. Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt.

.....

Anhang VI

Authentische Interpretation zu den §§ 12 und 16 Zif. 2 des Rahmenkollektivvertrags

Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

.....

Wien, am 13. März 2019

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie Österreich

Mag. Dr. Manfred ASAMER eH
Fachverbandsobmann

Dipl.-Ing. Dr. Andreas PFEILER eH
Fachverbandsgeschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Bau-Holz

Abg. z. NR Josef MUCHITSCH eH
Bundesvorsitzender

Mag. Herbert AUFNER eH
Bundesgeschäftsführer

* * * * *