

Beilage

zum Kollektivvertrag für das

BODENLEGERGEWERBE

Lohnordnung

Gültig ab

1. Mai 2019

KOLLEKTIVVERTRAG

für das

Bodenlegergewerbe

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

Artikel I – Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag erstreckt sich:

- a) räumlich:** auf das Gebiet der Republik Österreich;
- b) fachlich:** auf alle in der Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe erfassten Betriebe, deren Inhaber der Berufsgruppe der Bodenleger (umfassend Bodenleger, Belagsverleger, Steinholzleger und Estrichhersteller) angehören.
- c) persönlich:** auf alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, die in einem der in b) genannten Betriebe beschäftigt sind.

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 der Satz des Taggeldes gem. § 8A Z 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. Die bis 30.4.2020 geltenden Lehrlingsentschädigungen werden per 1.5.2020 für eine Laufzeit von 12 Monaten um 5 % erhöht.

b) Lohntafel (Lohnordnung und Lohnsätze) gemäß § 7 Rahmenkollektivvertrag für das Bodenlegergewerbe

I. Kollektivvertragslöhne:

	ab 1. Mai 2019 Stundenlohn in EURO
1. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung ab Beginn des 3. Jahres Praxis	13,20
2. Facharbeiter mit abgelegter Lehrabschlussprüfung, sowie Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ab Beginn des 2. Jahres Praxis	12,58
3. Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung ..	12,26

4. Bodenlegerhelfer – bei qualifizierten Arbeiten verwendbare Hilfsarbeiter	11,77
5. Hilfsarbeiter	10,83

Lehrlinge:

Lehrlinge im 1. Lehrjahr	4,73
Lehrlinge im 2. Lehrjahr	5,82
Lehrlinge im 3. Lehrjahr	6,93
bei Doppellehre, Lehrlinge im 4. Lehrjahr	8,07

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) Ferialarbeitsnehmer, 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 § 3 Ziffer 4 wird folgender Satz ergänzt:

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

Es wird ein § 6A samt Überschrift neu eingefügt:

§ 6A 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.

Im § 8 Ziffer 2 wird folgender Satz ergänzt:

Bei Dienstreisen ins Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des im ersten Satz genannten Betrages der für die Bundesbediensteten geltende Betrag, sofern dieser höher ist. Dienstreisen ins Ausland sind nur solche Dienstreisen, bei denen das Reiseziel im Ausland liegt.

Im § 8 wird folgende Ziffer 5 neu eingefügt:

5. 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 von § 6 Z 3 ist eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche

eine Vergütung nach § 8 Z 1 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

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

Im § 8 A Ziffer 4 lautet der zweite Satz wie folgt:

Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 5,60 pro Arbeitstag.

In § 11 lautet die Ziffer 2 neu wie folgt:

2. 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.

In § 11 Ziffer 3 wird im ersten Satz vor dem Doppelpunkt die Wortfolge „wie insbesondere“ eingefügt.

In § 11 Ziffer 3 wird in lit. a) und b) jeweils die Wortfolge „1,78 Stunden“ durch „die notwendige Zeit“ ersetzt.

§ 13 lautet neu wie folgt:

§ 13 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. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bun-

desgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

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
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

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

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

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

Verlags- und Herstellungsort: Wien