

Information zu den Kollektivvertragsverhandlungen 2019 Kollektivvertrag für ArbeiterInnen der Maler, Lackierer und Schilderhersteller

Es wurde ein **zweijähriger KV-Abschluss** erzielt, die nächsten KV Verhandlungen finden 2021 statt.

Änderungen im Rahmenrecht:

1) Lehrlinge:

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.

Erläuterungen:

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden oder die zu Beginn des Lehrverhältnisses schon das 18. Lebensjahr erreicht haben, erhalten im 1. Lehrjahr die Lehrlingsentschädigung des zweiten Lehrjahres.

Ab dem zweiten Lehrjahr wird dem jeweiligen Lehrjahr entsprechend entlohnt.

Wenn ein Lehrling im ersten Lehrjahr das 18. Lebensjahr vollendet, entsteht der Anspruch auf die höhere Lehrlingsentschädigung ab der dem Monat des Geburtstages folgende Lohnzahlungsperiode (= Monat).

2) Artikel III.C: folgende Ziffer 9 wird eingefügt:

9. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Ziff. 1 und 2 auch für jugendliche Arbeitnehmer/innen und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig. Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens neun Stunden betragen.

Erläuterungen:

Bis dato konnte auf jugendliche Lehrlinge (unter 18 Jahren) das Bandbreitenmodell (andere Verteilung der Normalarbeitszeit) nicht angewendet werden. Durch die Aufnahme der neuen Bestimmung ist das Bandbreitenmodell des Art III C auch auf die Lehrlinge unter 18 Jahren anwendbar.

3) (Ergänzung des) Artikel IX 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.

Erläuterungen:

Karenzen nach MSchG und VKG werden in einem Ausmaß von insgesamt 24 Monaten für dienstzeitabhängige Ansprüche (zB Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung, Urlaubsanspruch etc) angerechnet. Das gilt für Karenzen ab 1.5.2019.

Karenzen, die bereits im Dienstverhältnis angerechnet worden sind, sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen.

4) Im Artikel XIV. werden die bisherigen Absätze zu Ziffer 1. Als neue Ziffer 2 wird eingefügt:

2. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug 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. Eine pauschalierte Regelung ist hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach Ziffer 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.

Erläuterungen:

Angeordnetes Lenken außerhalb der Normalarbeitszeit (NAZ) ist nach der aktuellen Rechtslage entgeltspflichtig. Diese Zeit ist nur für die Dauer als Lenkzeit zu werten (und zu bezahlen), solange ein anderer Arbeitnehmer befördert wird. Weiters fällt nur angeordnetes Lenken (Lenken im Auftrag des Dienstgebers) unter diese Regelung. Wird nur der Gebrauch des Fahrzeugs vom Dienstgeber gestattet oder bildet sich eine Fahrgemeinschaft, gilt dies nicht als angeordnetes Lenken. Für Zeiten, in denen der Fahrer Anspruch auf Wegegeld nach Art XIV Ziffer 1 hat, gebührt keine Lenkzeitvergütung. Bsp.: Der Lenker (angeordnet) bekommt bei einer Fahrzeit von 1 Stunde außerhalb der NAZ für die erste halbe Stunde die aliquote Lenkzeitvergütung, für die zweite ½ Stunde das aliquote Wegegeld. Der Beifahrer bekommt für die erste halbe Stunde keine Entlohnung, für die zweite halbe Stunde das aliquote Wegegeld.

5) Einführung eines Taggeldes bei täglicher Rückkehr:

Artikel XV.A Taggeld

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren erhalten ein Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

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

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

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

3. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. vom Wohnort gemäß Z 2 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeldbeträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 5,60 pro Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß Artikel XV schließen Leistungen gemäß Artikel XV.A aus.

Erläuterungen:

Der Anspruch auf Taggeld bei täglicher Rückkehr entsteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

Anspruchsbegründend sind Arbeiten auf Baustellen außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den der Arbeitnehmer aufgenommen wurde.

Anspruch auf Taggeld besteht nicht u.a. im Urlaub, bei Zeitausgleich, im Krankenstand. Das Taggeld ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, die Zwölftel-Regelung ist zu beachten.

6) Artikel XVI. Erschwerniszulage

a) Ein Zuschlag von 10 Prozent gebührt:

1. beim Anstrich von Stiegeneländern und Malerarbeiten in Stiegenaufgängen einschließlich Platzl
2. für alle Arbeiten, zu deren Ausführung Leitern oder Gerüste oder Arbeitsbühnen notwendig sind, ab einer Standhöhe von 4m
3. beim Abbrennen alter Farbanstriche
4. beim Spritzen von Nitrolacken, Lack- und Ölfarben, sowie Kunstharzfarben und Kunstharzlacken, ein- und zweikomponentig, sowie Pulverbeschichtungen
5. bei Arbeiten auf Dächern mit mindestens 20° Neigung
6. bei Arbeiten an Eisen- und Holzkonstruktionen in Hallen, an Brücken, Über- und Unterführungen ohne völlig abgedeckte oder abgezäunte Gerüste
7. bei Arbeiten auf Schweb- oder Hängegerüsten

c) Ein Zuschlag von 20 Prozent gebührt:

1. bei Arbeiten mit Sandstrahlgebläse
2. für alle Arbeiten, zu deren Ausführung Leitern oder Gerüste oder Arbeitsbühnen notwendig sind, ab einer Standhöhe von 25 m

d) Aufsichtszulage

Arbeitnehmer, die vom Betriebsinhaber mit der verantwortlichen Führung einer Arbeitspartie ab 3 zu beaufsichtigenden Arbeitnehmern betraut sind, erhalten einen Zuschlag von 10%. Besteht die Arbeitspartie aus 10 zu beaufsichtigenden Arbeitnehmern gebührt eine Zulage von 20%.

e) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß diesem Abschnitt gebührt nur der höchste Zuschlag alleine.

Die Zuschläge gemäß c) Ziff. 1 (Sandstrahlzulage) sowie d) Aufsichtszulage fallen nicht unter diese Einschränkung.

Die Berechnungsgrundlage für sämtliche Zuschläge ist der jeweilige Stundenlohn.

Erläuterungen:

Die 15% Zulagen auf die Ziffern 5-8 wurden auf 10% gesenkt, daher entfällt lit. b) Die Zulage für Arbeiten, zu deren Ausführung Leitern oder Gerüste oder Arbeitsbühnen notwendig sind, fällt ab einer Standhöhe von 4m an. Die korrelierende Zulage ab 10m (Z 8 KV alt) wurde gestrichen.

Aufgrund von Unklarheiten in der Anspruchsfrage wurde die Nitrozulage (Z4) neu formuliert.

7) Art XVII 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 sechs-monatigen 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 bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

Erläuterungen:

Mit der Angleichung der Arbeiter an die Angestellten werden auch die Kündigungsfristen angepasst. Ab dem 1.1.2021 gelten somit für die Arbeiter die langen Kündigungsfristen der Angestellten. Ausnahmen können für Saisongewerbe getroffen werden.

In den KV Verhandlungen konnten wir gemeinsam mit der Gewerkschaft festlegen, dass es sich bei den unter diesen KV fallenden Berufsgruppen überwiegend um Saisonbetriebe handelt, daher konnten kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden.

Diese gelten ab 1.5.2019.

Die Kündigung ist jeweils zum letzten Tag der Arbeitswoche unter Einhaltung nachfolgender Kündigungsfristen möglich:

0 bis 6 Monate: 1 Woche

nach 6 Monaten bis 5 Jahren: 2 Wochen

nach 5 Jahren bis 10 Jahren: 3 Wochen

ab 10 Jahren: 4 Wochen.

8) Weitere rahmenrechtliche Änderungen:

- Der 24. und 31.12. können mit einem Urlaubstag frei genommen werden.
- Anpassung der Dienstverhinderungsgründe an die geltende Rechtslage.