Kollektivvertrag

für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie

Gültig ab 1. Mai 2006

§ 1. VERTRAGSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Bundesinnung Bau und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Bau, Wohnbau, andererseits.

§ 2. GELTUNGSBEREICH

1. Örtlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle Bundesländer der Republik Österreich.

2. Fachlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Bau oder des Fachverbandes der Bauindustrie im Sinne der Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/1947, in der jeweils geltenden Fassung sind.

3. Persönlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter 2. genannten Betriebe sowie für kaufmännische Lehrlinge und bautechnische Zeichnerlehrlinge.

Er gilt nicht:

a) für Geschäftsführer von GmbH und Vostandsmitglieder;

b) für Direktoren und Prokuristen, soweit sie nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

c) für Ferialpraktikanten und Volontäre.

Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. An Ferialpraktikanten zu gewährende Vergütungen sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

§ 3. GELTUNGSDAUER

1. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit 1. Mai 2006 in Kraft.

2. Er kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe

a) der Mindestgrundgehälter laut § 10 Ziffer 3,

b) der Lehrlingsentschädigungen laut § 10 Ziffer 4,

c) der Zulage für Schichtarbeit laut § 7 Absatz 7,

d) der Erschwerniszulage laut § 14 Absatz 2,

e) der Bauzulage laut § 16 Absatz 4,

f) des Trennungsgeldes laut § 17 Ziffer 1,

g) des Wegegeldes laut § 21 Absatz 1 und

h) der Reisekostenentschädigungen laut § 22 Absatz 9 und 10 können mit einmonatiger Frist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Während der Kündigungsfristen sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4. ANSTELLUNG

1. Jedem Angestellten ist bei seiner Aufnahme ein Dienstzettel auszufolgen, aus welchem unter anderem das Eintrittsdatum, die Einstufung und etwa gebührende Sachleistungen zu entnehmen sind.

2. Die Einstufung umfasst die Feststellung der Beschäftigungsgruppe, des Bruttomonatsgehaltes und des Gruppenalters.

§ 5. EINSTELLUNGSBESCHRÄNKUNG

1. Bewerber, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können als Angestellte nicht eingestellt werden.

2. Es dürfen nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulbildung oder mindestens 6 Klassen Mittelschule bzw. abgeschlossener kaufmännischer Lehrzeit neu eingestellt werden.

Ausgenommen hievon sind Arbeitnehmer mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fachkenntnissen auf Grund langjähriger Berufserfahrung.

3. Kaufmännische Lehrlinge sowie bautechnische Zeichnerlehrlinge dürfen nur zu Lehr- und Ausbildungszwecken nach Maßgabe des Berufsausbildungsgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen eingestellt werden.

4. Dienstverhältnisse zu Arbeitsgemeinschaften können nicht begründet werden. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei Arbeitsgemeinschaften ist nur zulässig, wenn ein Dienstverhältnis zu einer an der Arbeitsgemeinschaft beteiligten Partnerfirma vorliegt.

§ 6. ARBEITSZEIT

1. Die regelmäßige Normalarbeitszeit der Angestellten ist gleich der kollektivvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit der Arbeiter, darf aber nicht mehr als 39 Stunden wöchentlich betragen.

2. Wird im Kollektivvertrag der Arbeiter für die Wintermonate und aus Gründen von Lichteinschränkung, Kälteperioden oder ähnlichen Gründen eine Herabsetzung der Arbeitszeit festgelegt, so bleibt eine derartige terminisierte Arbeitszeitkürzung für die Angestellten ohne Wirkung.

3. Bei abwechselnder Beschäftigung sowohl auf Baustellen, Materialplätzen oder in Werken als auch in Haupt- oder Zweigniederlassungen gilt für die Dauer der Tätigkeit außerhalb der Haupt- oder Zweigniederlassung die Arbeitszeit auf den Baustellen und Materialplätzen.

4. Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeit an Samstagen spätestens um 13 Uhr zu enden. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für den Angestellten unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei. Hinsichtlich der urlaubsrechtlichen Auswirkungen gelten der 24. und 31. Dezember als Feiertag.

§ 6a. ANDERE VERTEILUNG DER NORMALARBEITSZEIT

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 6 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

Im Sinne des § 11 Absatz 2a Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Angestellten und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Wochenarbeitszeit und Zeitausgleich.

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen.

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

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 zu erfolgen, wobei in diesem Falle bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden.

Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d. h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Normalstundenteiler ohne Überstundenzuschlag.

Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht.

Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

3. Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit 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 Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf dem Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw. schriftliche Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden. In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der zuschlagsfreien Mehrarbeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1:1 abgegolten wird.

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Absatz 1 Ziffer 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mit zuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Falle ist Arbeitszeiteinteilung ehest möglich zu treffen.

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit. Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%, wobei als Grundlage für die Berechnung der Mehrarbeit bzw. des Zuschlages 1/146 heranzuziehen ist.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Absatz 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 40 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 vor hinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

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

6. Günstigkeitsklausel

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

§ 6b. ARBEITSZEITEINTEILUNG KURZE/LANGE WOCHE

a) Gemäß § 4 Abs. 9 AZG wird zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch gleich lautende schriftliche Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wöchentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss den

Arbeitnehmern spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gemacht werden.

b) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung nach lit. a) 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.

c) Für die „kurze/lange Woche“ beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 43 Stunden und die Untergrenze 35 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 4 Absatz 3 Arbeitszeitgesetz bleibt aufrecht.

Wird die betrieblich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, so besteht bis zur ersten darüber hinausgehenden Stunde Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung und für jede weitere Arbeitsleistung Überstundenbezahlung.

d) Unter Beachtung der Grundsätze nach lit. a bis c ist es auch zulässig, im Zwei-Wochen-Zeitraum eine durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden festzulegen. Die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt dann 44 Stunden.

Die Bestimmungen der Arbeitszeiteinteilung „Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich gemäß § 6a“ des Rahmenkollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe sind analog anzuwenden; d.h. insbesondere, dass innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von höchstens 52 Wochen durch Zeitausgleich in ganzen Tagen eine durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden zu erreichen ist.

e) Wird eine Vereinbarung nach lit. a - d getroffen, so gilt in Ergänzung zu den bestehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Folgendes:

1. Trennungsgeld

Für den Anspruch auf Trennungsgeld gilt der Freitag der kurzen Woche als eingearbeiteter Arbeitstag gemäß § 17 Abs. 1 Anhang des Kollektivvertrages für Angestellte der Baugewerbe und Bauindustrie.

2. 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.

3. Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen des Verbrauches von Urlaub oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldeter Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmlicher Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschreiten, bis zur 40. Stunde Mehrarbeitsvergütung und für darüber hinausgehende Arbeitsleistung Überstundenbezahlung. Bei Beziehern einer Überstundenpauschale sind diese Arbeitsstunden abgegolten, wenn sie in Zeiten fallen, die durch die Überstundenpauschalvereinbarung abgedeckt sind. Dies gilt für den Fall des Urlaubsverbrauches nicht, wenn durch gemeinsame Betrachtung mit dem unmittelbar vorangehenden oder anschließenden Durchrechnungszeitraum, wobei jede Urlaubswoche mit 39 Stunden zu bewerten ist, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird.

Es gebührt ebenso bis zur 40. Stunde Mehrarbeitsabgeltung und für darüber hinaus geleistete Arbeitsstunden Überstundenbezahlung, wenn aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers, etwa Überstellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, die 39 Stunden übersteigende Normalarbeitszeit einer Woche nicht durch eine entsprechende kürzere Normalarbeitszeit der anderen Woche ausgeglichen wird.

4. Urlaubsverbrauch

Bei Urlaubsverbrauch in der kurzen Woche gilt der Freitag als Urlaubstag.

f) Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit.

Es gebührt ein Zuschlag von 50%, wobei als Grundlage für die Berechnung der Mehrarbeit bzw. des Zuschlages 1/146 heranzuziehen ist.

§ 7. AUFZAHLUNGEN FÜR ÜBERSTUNDEN-, SONNTAGS-, FEIERTAGS-, NACHT- UND SCHICHTARBEIT

1. Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 bis 4) sowie Mehrarbeit gemäß § 6a Ziffer 5 hinausgehen. Sie sind nur in Fällen dringender Notwendigkeit zulässig.

Nicht witterungsbedingte Einarbeitungsstunden sind keine Überstunden.

2. Die Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50% zu entlohnen.

3. Arbeiten, die in die Zeit von 20 bis 5 Uhr fallen, und Arbeiten an Sonntagen – ausgenommen Schichtarbeit – sind mit einem Zuschlag von 100% zu entlohnen.

4. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag, so darf der Monatsgehalt trotz Ausfallens der Arbeitszeit nicht gemindert werden. Wird jedoch an einem solchen Feiertag gearbeitet, so ist die betreffende Arbeitsleistung mit dem Grundstundenlohn 1/146 und mit einem Zuschlag von 50%, für die Zeit von 20 bis 5 Uhr mit einem Zuschlag von 100%, zu entlohnen.

5. Grundlage für die Berechnung der vor bezeichneten Überstunden ist 1/146 des Monatsgehaltes, für die Mehrarbeit gemäß § 6a Ziffer 5 bis 30. Juni 1994 1/169, ab 1. Juli 1994 1/146 des Monatsgehaltes.

Mit der Festsetzung obiger Überstundengrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstundenentlohnung bereits berücksichtigt.

6. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gilt jeweils nur der höhere Zuschlag.

7. Fällt bei Schichtarbeit auf Grund der im Betrieb festgesetzten Arbeitszeiteinteilung die Normalarbeitszeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so ist für jede in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallende Arbeitsstunde an Werk-, Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag je Stunde zu bezahlen.

Die Höhe des Zuschlages ist im Anhang enthalten.

8. Angehörige der Berufsgruppe der Poliere und Meister haben über Auftrag des Arbeitgebers vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsschluss Kontrollgänge bis zur Dauer von zwei Wochenstunden zu leisten. Diese Zeiten gelten als Überstunden im Sinne der Absätze 1 und 2.

9. Überstunden müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

ENTLOHNUNG

§ 8. BESCHÄFTIGUNGSGRUPPENEINTEILUNG

1. Die Angestellten im Sinne dieses Kollektivvertrages werden in Gruppen eingeteilt. Es sind dies die fünf Gruppen der technischen und kaufmännischen Angestellten und die Gruppen der Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere. Die Gruppen der technischen und kaufmännischen Angestellten werden mit A1, A2, A3, A4 und A5 und die Gruppen der Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere mit M1, M2, P1, P2, OM und HP bezeichnet.

2. Für die Einreihung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe bzw. die Belassung in derselben müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

a) Nachweis der für die Aufnahme in eine bestimmte Gruppe geforderten Mindestberufstätigkeit, der fachlichen Ausbildung oder Schulbildung oder eine letztere ersetzende Praxis als Angestellter;

b) Beherrschung der für die Erledigung dieser Arbeiten unerlässlichen Kenntnisse und Fertigkeiten;

c) tatsächliche und überwiegende Beschäftigung mit den die betreffende Gruppe kennzeichnenden Arbeiten.

d) wenn es sich um Belassung von Angestellten in der Gruppe A4 bzw. um die Einreihung oder Belassung von Angestellten in der Gruppe A5 handelt, sicheres Auftreten und Gewandtheit im Umgang mit Untergebenen, Vertretern der Bauauftraggeber, Behörden, Unternehmungen, Wirtschafts- und Berufsorganisationen und anderen mehr, soziale Haltung, gute Auffassung und besondere Urteilsfähigkeit.

3. Fachliche und schulmäßige Ausbildung sowie berufliche Dienstzeiten sind durch Zeugnisse nachzuweisen, die entweder im Original oder in Form von beglaubigten Abschriften vorzulegen sind.

4. Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, um einer bestimmten Gruppe zugeordnet zu werden, ist den Beschreibungen der verschiedenen Beschäftigungsgruppen zu entnehmen.

Werden die dort geforderten Bedingungen nicht erfüllt, so besteht kein Anrecht auf Einreihung in die betreffende Beschäftigungsgruppe.

Berufliche Bezeichnungen sind für die Einreihung belanglos. Für sie ist in erster Linie die tatsächliche und überwiegende Beschäftigung mit den im Gruppenverzeichnis enthaltenen Arbeiten maßgebend.

5. Die Beschreibung der die einzelnen Beschäftigungsgruppen kennzeichnenden Verrichtungen ist keine erschöpfende. Dasselbe gilt von den angeführten Berufsbezeichnungen.

6. Angestellte, deren Tätigkeit in der Beschäftigungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Beschäftigungsgruppe zugewiesen, die der tatsächlichen Tätigkeit am nächsten kommt.

7. Leistet ein Angestellter Arbeiten, die für zwei oder mehrere Beschäftigungsgruppen charakteristisch sind, dann ist er jener Gruppe zuzuteilen, deren Aufgabe er vorwiegend erledigt.

8. Die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Berufsbezeichnungen gelten als Normen. Sie sind in Dienstverträgen, Dienstzetteln, Bestellungsschreiben, Zeugnissen und dergleichen zu verwenden.

Die Definition dieser Begriffe im Kollektivvertrag umreißt Ausmaß und Inhalt der beruflichen Tätigkeit des betreffenden Angestellten.

Die Zahl dieser Berufsbezeichnungen und Berufsbeschreibungen kann durch Vereinbarung der beiden Vertragsteile jederzeit erweitert werden.

9. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Beschäftigungsgruppe durch einen Angehörigen einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe bedingt keinen Anspruch auf Einreihung in die höhere Gruppe, wenn diese Beschäftigung nicht länger als zwei Monate dauert.

§ 9. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Jugendliche

Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind ungeachtet ihrer Tätigkeit in die Beschäftigungsgruppe A1, 1. und 2. Beschäftigungsjahr, einzustufen.

Gruppe A1: Hilfskräfte

Tätigkeit: Schematische und mechanische Arbeiten.

In diese Gruppe gehören alle Angestellten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und vorwiegend zu einfachen Vervielfältigungs-, Schreib- und sonstigen Büroarbeiten bzw. zu technischen oder kaufmännischen Hilfsarbeiten herangezogen werden.

In dieser Gruppe sind unter anderem Hilfskräfte aller Art, wie

Kassenboten,

Schreibkräfte,

EDV-Hilfskräfte

aufzunehmen.

Schreibkräf te sind Angestellte, die mit den Vorarbeiten für Lohn- und Gehaltslisten bzw. dem Anlegen von Geräte-, Maschinen-, Materiallisten und anderem mehr beschäftigt werden und einfache Rechenoperationen auszuführen haben. Zu dieser Gruppe zählen auch jene Angestellten, die Arbeitspapiere entgegennehmen oder ausfolgen und sonstige in den Büros, Magazinen und an Betriebsstätten vorkommende Schreibarbeiten verrichten und einfach Ablagen von Schriftstücken, Zeichnungen und Plänen besorgen.

EDV-Hi l f skräf te sind jene Angestellte, die Daten zur elektronischen oder automationsunterstützten Datenerfassung eingeben oder übertragen oder solche Daten überprüfen.

Gruppe A2: Gehilfen

Tätigkeit: Arbeiten nach Anweisung und Richtlinien, wobei die Arbeit im Wesentlichen nicht mehr rein schematisch oder mechanisch erfolgt.

In diese Gruppe gehören alle Angestellten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und technische, kaufmännische oder Büroarbeiten nach Anweisung oder besonderen Richtlinien unter Aufsicht leisten.

Abgesehen von seiner tatsächlichen Tätigkeit muss jeder Angestellte – Telefonisten und Telefonistinnen ausgenommen –, um in die Gruppe A2 eingereiht zu werden, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

a) Erfolgreich bestandene Prüfung nach ordnungsgemäß beendeter Lehre im Bau- oder in einem der Baunebengewerbe oder in einem mit dem Baugeschehen zusammenhängenden Beruf, wie beispielsweise Schlosser, Tischler, Elektriker, Gas- und Wasserleitungsinstallateure usw., bzw. in einem der Angestelltenberufe.

b) Erfolgreich abgeschlossener Besuch einer niederen Fachschule mit mindestens zweijähriger Unterrichtsdauer.

c) Erfolgreich bestandene Mittelschulreifeprüfung.

d) Erfüllt der Angestellte keine der unter lit. a) bis einschließlich c) genannten Voraussetzungen, so muss er, um in die Gruppe A2 eingereiht werden zu können, eine mindestens dreijährige Berufstätigkeit als Angestellter nachweisen.

In die Gruppe A2 gehören unter anderem die bautechnischen Gehilfen,

bautechnische Zeichner,

Bürokaufleute: wie:

Buchhaltungsgehilfen,

Fakturanten,

Kalkulationsgehilfen,

Verwaltungsgehilfen,

Lohn- und Gehaltsverrechnungsgehilfen,

Magazinsgehilfen,

Telefonisten und Telefonistinnen,

Lagerführer,

EDV-Gehilfe.

Bautechnischer Gehilfe ist jener Angestellte, der unter Aufsicht eines Bautechnikers, Bauingenieurs oder Bauleiters Baubeschreibungen und Auszüge aus Bewehrungsplänen für die Eisenbieger anfertigt, statische Berechnungen abschreibt, einfache technische Übersichten oder den Bauzeitplan wartet, die Bautagesberichte schreibt, Hilfsarbeiten bei Vermessungs- und Abrechnungsarbeiten leistet, Materialuntersuchungen vorbereitet und einfache Materialprüfungen vornimmt, kurz, den bautechnischen Angestellten der Gruppen A3 bis A5 als Gehilfe zur Seite steht.

Bautechnischer Zeichner ist ein Angestellter, welcher unter Aufsicht eines bautechnischen Angestellten der Gruppe A3 bis A5 Pläne abzeichnet, Maßskizzen durchzeichnet, Zeichnungen auszieht und anlegt, Pläne beschriftet, Zeichnungen in andere Maßstäbe überträgt, einfache Schalungszeichnungen und einfache grafische Darstellungen anfertigt, Baupläne nach Skizzen ohne besondere Anleitung aufträgt und kotiert.

Bürokaufleute

Buchhaltungsgehi l fen sind Angestellte, die andere als reine Abschreibarbeiten, jedoch keine selbständigen Arbeiten in der Finanz- und Betriebsbuchhaltung verrichten. Sie haben die Buchung aller vorkommenden Geschäftsfälle nach Anweisung entweder handschriftlich oder maschinell durchzuführen. Buchungsbelege und Auszüge aus den Konten anzufertigen, den Inhalt der

Buchungsunterlagen mit den Eintragungen zu vergleichen, oder einfache Abstimmungsarbeiten zu erledigen.

Fakturanten sind Angestellte, die Rechnungen jeder Art, insbesondere jene für Gerätemieten, herstellen, wobei sie die Rechnungsunterlagen ohne fremde Hilfe auszuwerten haben und den einschlägigen Schriftverkehr entweder nach Diktat, oder, wo es sich um gleich bleibende, sich stetig wiederholende Fälle handelt, selbst erledigen.

Lohn- und Gehaltsverrechnungsgehilfen sind Angestellte, die ohne besondere Anleitung die Bezüge der Lohn- und Gehaltsempfänger errechnen und die Lohn- und Gehaltslisten und Lohn- und Gehaltszettel ausfertigen, das Entgelt, die Zuschläge und Abzüge usw. ermitteln, alle Formalitäten vor, bei und nach Aufnahmen, Kündigungen und dergleichen, die Angestellte betreffen, erledigen und die einschlägigen Karteien führen bzw. die Arbeitspapiere der Lohn- und Gehaltsempfänger verwalten und den Schriftverkehr ihres engeren Fachgebietes, sofern es sich um regelmäßig wiederkehrende, gleich bleibende Fälle handelt, selbst, ansonsten aber nach Diktat erledigen.

Kalkulationsgehilfen werden jene Angestellten genannt, die, ohne als Bautechniker oder als Bauingenieure tätig zu sein, für Kostenvoranschläge und Nachkalkulation rechnerische Arbeit leisten.

Verwaltungsgehilfen sind Angestellte, die Bezugsquellen-, Preis- und Tarifverzeichnisse, Übersichten betreffend Geräte, Maschinen, Material und Werkzeuge, Fuhrwerke und Betriebsmittel usw. sowie statistische Aufzeichnungen jeglicher Art führen, Zahlen und Werte auf Grund von Karteien bzw. Dateien, statistischem Material oder Meldungen zusammenstellen und den mit ihrem Aufgabenkreis zusammenhängenden Schriftverkehr, sofern es sich um Regelfälle handelt, selbst, ansonsten nach Diktat, erledigen.

Magazinsgehilfen sind Angestellte, die auf Großbaustellen oder Zentrallagerplätzen das Einlagern, Verwalten und Ausfolgen von Material, Werkzeug, Gerät, Maschinen usw. nach Weisung und unter Aufsicht der örtlichen Vorgesetzten besorgen und die hiezu erforderlichen Aufzeichnungen führen. Sie können auch selbständig auf kleineren Baustellen mit der Materialverwaltung betraut werden.

Telefonisten und Telefonistinnen sind Angestellte, deren Hauptaufgabe in der Verrichtung der Arbeiten an Telefonanlagen mit drei Staatsanschlüssen oder mehr als zehn Nebenstellen besteht.

Lager führer sind Angestellte, die als Gehilfen des Lagerverwalters tätig sind und alle in die Lagerverwaltung einschlägigen Arbeiten nach dessen Weisungen verrichten und selbständig mit der Verwaltung kleinerer Lager betraut sind.

EDV-Gehi l fen sind jene Angestellten, die Programmiertätigkeiten Operatortätigkeiten, Netzwerkadministratortätigkeiten oder Tätigkeiten für Hardware/Software-Installation, Helpdesk oder Support erbringen nach Anweisung und Richtlinien, wobei die Arbeit im Wesentlichen nicht mehr rein schematisch oder mechanisch erfolgt, vornehmen.

Gruppe A3: Fachkräfte

Tätigkeit: Selbständiges und verantwortliches Arbeiten nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen.

In diese Gruppe gehören alle Angestellten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische, kaufmännische und Büroarbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen. Abgesehen von der tatsächlichen Beschäftigung mit den vorgenannten Arbeiten muss jeder Angestellte, um in die Gruppe A3 eingereiht zu werden, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

a) Erfolgreich bestandene Prüfung nach ordnungsgemäß beendeter Lehre im Bau- oder in einem der Baunebengewerbe oder in einem mit dem Baugeschehen zusammenhängenden Beruf, wie beispielsweise Schlosser, Tischler, Elektriker, Gas- und Wasserleitungsinstallateure usw. bzw. in einem der Angestelltenberufe und mindestens vierjährige Berufstätigkeit als Angestellter, wovon ein Jahr auf Tätigkeit im Baugewerbe oder in der Bauindsutrie entfallen muss, wenn es sich um Lohnbuchhalter oder Lagerverwalter handelt.

b) Erfolgreich abgeschlossener Besuch einer niederen Fachschule mit mindestens zweijähriger Unterrichtsdauer und mindestens vierjähriger Berufstätigkeit als Angestellter, wovon ein Jahr auf Tätigkeit im Baugewerbe oder in der Bauindustrie entfallen muss, wenn es sich um Lohn- und Gehaltsverrechner oder Lagerverwalter handelt.

c) Erfolgreich bestandene Mittelschulreifeprüfung und einjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Baugewerbe. Die von Absolventen einer bautechnischen Mittelschule auf Grund der Studienordnung erworbene Ferialpraxis wird auf das geforderte Angestelltenjahr angerechnet.

d) Ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium.

e) Erfüllt der Angestellte keine der unter lit. a) bis einschließlich d) genannten Voraussetzungen, so muss er, um in die Gruppe A3 aufgenommen werden zu können, mindestens fünf Jahre in einem Angestelltenberuf tätig gewesen sein, wovon mindestens drei Jahre auf das Baufach entfallen müssen.

Angestellte, bei denen sich das Schulorganisationsgesetz 1962 noch nicht auswirkt, haben zur Einreihung in die Gruppe A3, wenn sie unter lit. a) und b) fallen, fünf Jahre, wenn sie unter lit. c) fallen und eine nichttechnische Mittelschule absolviert haben, zwei Jahre, und wenn sie unter lit. e) fallen, sechs Jahre Praxiszeit nachzuweisen.

In die Gruppe A3 gehören folgende Angestellte:

Bauingenieure und Bautechniker für

Abrechnung,

Bauführung,

Entwurf,

Kalkulation,

Konstruktion (Statik),

Vermessung,

Baumaschineningenieure und

Baumaschinentechniker,

Buchhalter,

Einkäufer,

Lohn- und Gehaltsverrechner,

Kassiere,

Lagerverwalter,

Materialverwalter,

Sekretärinnen,

EDV-Fachkräfte.

Bauingenieure siehe unter Bautechniker.

Baumaschineningenieure siehe unter Baumaschinentechniker.

Baumaschinentechniker sind Angestellte, die Geräte- und Maschinenkarteiblätter anlegen, Maßskizzen, Zeichnungen und Pläne von Geräten und Baumaschinen, deren Teilen, von Konstruktionsänderungen und Baumaschinenersatzteilen sowie für den maschinellen Teil der Baustelleneinrichtung anfertigen, baumaschinentechnische Berechnungen vornehmen, Vorbereitungsarbeiten für die Reparaturen und den Versand bzw. Einsatz von Baugeräten und Baumaschinen und sonstige baumaschinentechnische Arbeit leiten, Anweisungen für die Reparatur der Geräte und Baumaschinen erteilen und alle mit den vorerwähnten Aufgaben zusammenhängenden Büroarbeiten verrichten.

Bautechniker sind Angestellte, die für Abrechnung, Bauführung, Entwurf, Kalkulation, Konstruktion (Statik) und Vermessung gemeinsam oder für einzelne bzw. mehrere dieser Aufgaben Verwendung finden. Sie haben je nach dem Umfang ihres Aufgabenbereiches alle oder einen Teil der folgenden Arbeiten zu verrichten:

Vorarbeiten und Aufstellung der Bauabrechnung, also zum Beispiel Aufmessen, zeichnerisches Festhalten, Ausrechnen und Auswerten der Bauleistungen, Anfertigung von Bauabrechnungen auf Grund von durch andere Personen gelieferten Baustellenausmaßen, Überwachung von Bauausführungen nach Weisungen des Arbeitgebers oder eines Beauftragten, Anfertigung von Bauberichten, Vornahme von Geländeaufnahmen, Absteckungen, zeichnerische oder rechnerische Darstellung von Bauleistungen, Durchführung von Ausmessungen, Anfertigen von Unterlagen für die Nachkalkulation und Ausschreiben von Professionistenarbeiten.

Bautechnisches Entwerfen einfacher baulicher Anlagen, Anfertigen der Pläne hiezu, verfassen einfacher Baubeschreibungen und Ausarbeiten bautechnischer Einzelheiten, Ermitteln von Preisen für Bauausführungen, Ausarbeiten von Stundenkalkulationen, Führen aller notwendigen Aufzeichnungen für die Baupreisbildung.

Bearbeiten einfacher Baukonstruktionen, Aufstellen von einfachen statischen Berechnungen, Anfertigen von Schalungs-, Bewehrungs- und Biegeplänen, Ausarbeiten von Detailzeichnungen aller Art und Vornahme der hiefür notwendigen statischen Berechnungen, Durchführen von Vermessungs- und Absteckarbeiten und deren zeichnerisches und formgerechtes Darstellen.

Buchhal ter sind Angestellte, die alle in der Finanz- und Betriebsbuchhaltung vorkommenden Arbeiten – ausgenommen die Jahresschlussbilanz – verrichten. In Betrieben jedoch, die ständig nicht mehr als fünf Angestellte beschäftigen, haben sie über Verlangen des Arbeitgebers auch die Jahresabschlussbilanz selbständig aufzustellen. Wird dieses Verlangen gestellt, ist der Angestellte in die Beschäftigungsgruppe A4 einzustufen.

Zu den Arbeiten des Buchhalters gehören: Kontieren des Aufwandes, der Kosten und Erlöse gemäß dem Kontenplan, Führen der Kontokorrente, Abstimmen der Konten, Führen der Bau-, Sach- und Nebenkonten sowie der steuerlichen Aufzeichnungen, Erledigung des Mahn- und Zahlungsdienstes, Aufstellung und Weiterführung von Übersichten über Verbindlichkeiten und Forderungen, Bearbeiten und Verbuchen von allen Buchungsfällen, die eine Gruppe mehrerer Betriebsstätten (Sektoren) oder eine Arbeitsgemeinschaft betreffen.

Einkäufer sind Angestellte, die Preis-, Lieferanten- und Tarifverzeichnisse für den gesamten oder wesentlichen Teil des Baubedarfes und Bestellkarteien führen, den Einkauf der gesamten oder wesentlicher Teile des Baubedarfes besorgen und den sich aus diesen Tätigkeiten ergebenden Schriftverkehr einschließlich aller mit der Bewirtschaftung der Baustoffe usw. zusammenhängenden Formalitäten abwickeln.

Lohn- und Gehaltsverrechner sind Angestellte, denen die Durchführung der gesamten Lohn- und Gehaltsabrechnung und aller damit zusammenhängenden Arbeiten anvertraut ist. Sie führen die Kasse für die Lohn- und Gehaltsauszahlungen und etwaige Vorschüsse und nehmen die Kontierungen auf Grund der Lohn- und Gehaltslisten sowie die Verrechnung der Abzüge, Beitrags-

und Steuerleistungen mit den Gemeinden, Steuerbehörden, Sozialversicherungsträgern, Arbeiterkammern, Gewerkschaften usw. vor und veranlassen die Zahlungen an diese Institutionen oder führen sie selbst durch. Sie haben alle mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern zusammenhängenden statistischen und betrieblichen Aufzeichnungen zu führen, diesbezügliche Übersichten zusammenzustellen und Meldungen auszuarbeiten sowie die Verwaltung der Arbeitspapiere der Arbeitnehmer zu besorgen.

Erfüllen sie ihre Aufgabe mit Hilfe von Angestellten der Gruppe A1 oder A2, so haben sie dieselben anzuleiten und deren Arbeiten zu überwachen.

Kas s iere sind Angestellte, denen die Kasse am Sitz der Firma oder Kassen mit außerordentlich gesteigertem Geld- und Zahlungsmittelverkehr in Zweigniederlassungen oder auf Großbaustellen anvertraut sind. Sie haben den gesamten aus ihrem Arbeitsgebiet sich ergebenden Schriftverkehr zu erledigen und ihrer Kasse etwa angegliederte Nebenkassen zu überwachen.

Lagerverwal ter sind Angestellte, die mit dem Einrichten, der Verwaltung und dem Betrieb von Lagern für Arbeiter und Angestellte samt der damit verbundenen Verpflegs- und Versorgungseinrichtungen und Hilfsbetriebe sowie der Erledigung aller einschlägigen Büro- und kaufmännischen Arbeiten betraut sind. Erfüllen sie ihren Pflichtenkreis mit Hilfe von Lagerführern oder sonstigen Angestellten und Arbeitern, so haben sie deren Arbeit einzuteilen, zu lenken und zu überwachen.

Mater ialverwal ter sind Angestellte, die alle nachstehenden Arbeiten oder einen wesentlichen Teil derselben aufgrund ihrer Erfahrungen und Sachkenntnisse erledigen. Es handelt sich dabei um den Einkauf von Baustoffen, Werkzeugen, Kleingerät und Betriebsmittel aller Art, deren Lagerung, Verwaltung und Ausgabe, die Führung von Aufzeichnungen, aus denen Mengen, Preise, Güte und Zustand der Baustoffe, Werkzeuge, Kleingeräte, Betriebsmittel usw. zu entnehmen sind, die Übernahme und quantitative sowie qualitative Prüfung der Baustoffe, Werkzeuge usw., die Inventaraufnahme und Frachtkontrolle und die Erledigung des gesamten einschlägigen schriftlichen und rechnerischen Verkehrs.

Wenn dem Materialverwalter Angestellte der Gruppen A1 oder A2 bzw. Arbeiter zur Dienstleistung zur Verfügung stehen, hat er sie bei der Arbeit anzuleiten und dieselben zu überwachen. Es obliegt ihm auch die Überprüfung der Lieferantenrechnungen.

Sekretär innen sind Angestellte, die in Büros der Betriebsabteilung, Geschäftsführung und anderen Betriebsbereichen sowie im Büro auf Großbaustellen ständig mit der Erledigung aller Büroarbeiten ihres Aufgabenbereiches betraut sind. Sie müssen in der Lage sein, mit gängigen Textverarbeitungsprogrammen zu arbeiten sowie nach Stichworten oder kurzen Angaben Schriftstücke zu verfassen.

EDV-Fachkräf te sind jene Angestellten, die Programmiertätigkeiten, Systemanalysetätigkeiten, Netzwerkadministratortätigkeiten Operatortätigkeiten oder Datenschutztätigkeiten erbringen, oder die Netzwerksicherung vornehmen, sowie mit Hardware/Software-Installation, Helpdesk oder Support befasste Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen selbständig arbeiten.

Gruppe A4:

Fachkräfte in gehobener Stellung

Tätigkeit: Selbständige, besonders verantwortliche und gehobene kaufmännische, technische oder Büroarbeiten, die in der Regel mit der Führung von Arbeitsgruppen verbunden sind.

In diese Beschäftigungsgruppe sind alle Angestellten einzureihen, die besondere, über das von Angestellten der Beschäftigungsgruppe A3 zu Leistende wesentlich hinausgehende kaufmännische, technische oder Büroarbeiten verrichten, deren Arbeit bereits eigene Initiative voraussetzt und die in der Regel auch Betriebseinheiten oder Gruppen von Arbeitnehmern zu leiten haben.

Abgesehen von der Ausübung dieser Tätigkeit muss jeder Angestellte, der in die Gruppe A4 eingereiht werden soll, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

a) Ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium und mindestens einjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Baufach.

b) Erfolgreich abgelegte Baumeisterprüfung und mindestens einjährige Berufstätigkeit in der Beschäftigungsgruppe A3.

c) Erfolgreich abgelegte Reifeprüfung an einer Mittelschule und mindestens fünfjährige Berufstätigkeit im Baufach.

d) Erfüllt ein Angestellter keine der drei Bedingungen, so muss er eine mindestens achtjährige Tätigkeit als Angestellter im Baufach nachweisen können.

Angestellte, bei denen sich das Schulorganisationsgesetz 1962 noch nicht auswirkt, haben zur Einreihung in die Gruppe A4,

wenn sie unter lit. a) oder b) fallen, 1 1/2 Jahre, und

wenn sie unter lit. d) fallen, 8 1/2 Jahre Praxiszeit nachzuweisen.

Der Beschäftigungsgruppe A4 gehören an:

Baukaufleute,

Bauleiter von mittleren, aber selbständigen Baustellen oder von Teilen von Großbaustellen,

erste Baumaschineningenieure,

Bilanzbuchhalter,

Konstrukteure (Statiker),

EDV-Fachkräfte in gehobener Stellung.

Baukauf leute sind jene Angestellte, denen in Zweigniederlassungen oder auf selbständigen Großbaustellen die Leitung des Büros einschließlich Verwaltung und Gebarung mit den Baustoffen, Werkzeugen, Geräten, Maschinen, Betriebsmitteln und Fuhrwerken übertragen ist und der für die ordnungsgemäße Abwicklung sämtlicher Arbeiten ihres Aufgabenbereiches durch die ihnen unterstellten Arbeitnehmer die Verantwortung tragen. Baukaufleute können mit demselben Aufgabenkreis auch am Betriebssitz beschäftigt werden.

Baukaufleute können aus dem geschilderten Wirkungskreis herausgehoben und mit der Kontrolle der Arbeiten an den verschiedenen Betriebsstätten einer Bauunternehmung betraut werden, soweit es sich nicht um technische Belange handelt.

Je nach ihrer Verwendung unterstehen sie dem Arbeitgeber, der Geschäftsleitung, dem Leiter der Zweigniederlassung oder dem verantwortlichen Bauleiter unmittelbar.

Baulei ter der Beschäftigungsgruppe A4 sind Angestellte, denen entweder

a) die Leitung mittlerer, jedoch selbständiger Baustellen (Bauvorhaben) in technischer, kaufmännischer und personeller Hinsicht oder

b) die Leitung namhafter Abschnitte auf Großbaustellen in technischer, kaufmännischer und personeller Hinsicht, soweit sich die Wahrnehmung dieser Aufgaben nicht der Arbeitgeber selbst, ein Organ der Geschäftsleitung oder der verantwortliche Leiter der Großbaustelle vorbehalten haben, anvertraut ist. Die Bauleiter haben ihren Auftrag gemäß den Weisungen und Richtlinien, die ihnen vom Arbeitgeber oder der Geschäftsleitung bzw. eines Beauftragten dieser Organe erteilt werden, unter

gleichzeitiger Beachtung der jeweils geltenden Gesetze, Rechtsvorschriften und branchenüblichen Gepflogenheiten durchzuführen.

Sie müssen imstande sein, Preisermittlungen für alle Bauarbeiten und Schwierigkeitsgrade einschließlich der Kostenermittlung für Baustelleneinrichtung und Baustellenräumung sowie die Abrechnung der von ihnen ausgeführten Bauarbeiten selbständig vorzunehmen.

Der Bauleiter ist verantwortlich:

a) für die bautechnisch einwandfreie und auftragsgemäße Ausführung der ihm übertragenen Bauaufgaben;

b) für die reibungslose Abwicklung des Geschäftsverkehrs mit der Bauherrschaft und deren Vertretern, mit Ämtern, Behörden, Organisationen, Verbänden, Lieferanten, Subunternehmern, Professionisten und dergleichen mehr sowie mit den einzelnen Abteilungen und Betriebsstätten des Unternehmens oder der Arbeitsgemeinschaft, der er angehört;

c) für den zweckmäßigen Einsatz der ihm unterstellten Arbeitnehmer, deren Lenkung und Überwachung bei der Arbeit und deren gerechte und soziale Behandlung;

d) für die Einhaltung aller ansonsten dem Bauunternehmer bei Ausübung seines Gewerbes obliegenden Pflichten, soweit dieselben mit der Ausführung des dem Bauleiter erteilten Auftrages zusammenhängen.

Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einer unrichtigen Einstufung wegen vermeintlicher Bauleitertätigkeit oder wegen Nichtberücksichtigung von Vordienstzeiten als Bauleiter im Sinne dieses Vertrages müssen bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten, vom Zeitpunkt ihres Entstehens an gerechnet, dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend gemacht werden. Diese schriftlich erhobenen Ansprüche sind verwirkt, wenn sie nicht innerhalb eines Monates nach Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtlich geltend gemacht werden.

Erster Maschineningenieur ist jener Angestellte, dem der gesamte Geräte- und Baumaschinenpark anvertraut ist. Er trägt die Verantwortung für die sachgemäße Pflege, Lagerung, Instandhaltung, Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit der Geräte und Maschinen und erlässt die nötigen Anweisungen. Er verfertigt Entwürfe und Berechnungen sowie Konstruktionen für Baumaschinen, Baugeräte und maschinelle Anlagen und hat die technischen Vorarbeiten für den Einkauf von Geräten und Baumaschinen zu leisten bzw. diese Arbeiten einzuteilen, zu lenken und zu überwachen.

Bi lanzbuchhal ter ist jener Angestellte, der in Betrieben, die ständig mehr als fünf kaufmännische Angestellte beschäftigen, nach betrieblichen Richtlinien und unter Beobachtung der jeweils geltenden Rechtsvorschriften Bilanzen aller Art und Erfolgsübersichten allein oder mit Hilfe von anderen Angestellten aufstellt, die Arbeiten der Buchhaltungskräfte vorbereitet, einteilt, lenkt, überwacht und auswertet. Zu seinen Aufgaben zählt auch die Kassen-, Bilanz-, Buchhaltungs- und Rechnungsprüfung im weitesten Sinne. Er hat sie entsprechend den Anweisungen, die ihm von der Geschäftsinhabung erteilt werden, auszuüben.

Konstrukteure (Statiker) sind Angestellte, die selbständig alle statischen Berechnungen entwickeln oder bauliche Anlagen aller Art bautechnisch entwerfen, die Planverfassung durchführen und Baubeschreibungen jeden Schwierigkeitsgrades selbständig verfassen. Sie haben die in ihr Fachgebiet einschlagenden Verhandlungen mit Bauauftraggebern, Behörden und Bauleitern zu führen, den sich daraus ergebenden schriftlichen Verkehr abzuwickeln und die mit Arbeiten ihres Aufgabenbereiches befassten Angestellten der Gruppen A1, A2 und A3 zu lenken, einzuteilen und zu überwachen.

EDV-Fachkräfte in gehobener Stellung sind selbständige EDV-Spezialisten mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung, einschließlich der EDV-

Organisationsentwicklung oder solche EDV-Fachkräfte, die zur Führung von mehreren EDV-Fachkräften berufen sind.

Gruppe A5: Bauleiter von Großbaustellen und Leiter selbständiger Abteilungen

Tätigkeit: Leitende, verantwortungsreiche und schöpferische Arbeit.

In diese Gruppe gehören jene Angestellten, die gemäß den Weisungen des Arbeitgebers oder der Geschäftsleitung selbständig, große Verantwortung tragend, schöpferisch arbeiten und in der Regel auch Gruppen von Arbeitnehmern führen.

Abgesehen von der tatsächlichen Ausübung einer derartigen Beschäftigung muss jeder Angestellte, der in die Beschäftigungsgruppe A5 eingereiht werden soll, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

a) Ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium und mindestens vierjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Baufach.

b) Erfolgreich abgelegte Baumeisterprüfung und mindestens zweijährige Tätigkeit als Bauleiter von mittleren Baustellen oder als Bauleiter von namhaften Teilen einer Großbaustelle.

c) Erfolgreich abgelegte Reifeprüfung an einer Mittelschule und mindestens zehnjährige Berufstätigkeit im Baufach.

d) Fehlen die unter a) bis c) angeführten Voraussetzungen, so muss der Angestellte mindestens 15 Jahre Berufstätigkeit als Angestellter, davon 10 Jahre im Baufach, nachweisen.

In die Gruppe A5 werden demnach eingereiht:

Die Bauleiter selbständiger Großbaustellen und die Leiter von selbständigen Abteilungen, wie:

Einkauf, Geräte und Maschinen,

Geräte- und Maschinenverwaltung,

Konstruktionsbüro,

Lohn- und Personalbüro,

Materialverwaltung,

Zentralbuchhaltung,

sofern diesen Angestellten nicht die Prokura erteilt worden ist.

Bauleiter der Beschäftigungsgruppe A5 sind Angestellte, denen die Leitung einer selbständigen Großbaustelle in technischer, kaufmännischer und personeller Hinsicht anvertraut ist. Sie haben ihren Auftrag gemäß den Weisungen und Richtlinien, die vom Arbeitgeber oder der Geschäftsleitung bzw. einem Beauftragten dieser Organe erteilt werden, unter gleichzeitiger Beobachtung der jeweils geltenden Gesetze, Rechtsvorschriften und branchenüblichen Gepflogenheiten durchzuführen. Sie müssen imstande sein, Preisermittlungen für Bauarbeiten aller Art und Schwierigkeitsgrade einschließlich der Kostenermittlung für Baustelleneinrichtung und Baustellenräumung sowie die Abrechnung der von ihnen ausgeführten Bauarbeiten selbständig vorzunehmen.

Der Bauleiter ist verantwortlich:

a) für die bautechnisch einwandfreie und auftragsgemäße Ausführung der ihm überantworteten Bauaufgabe;

b) für die reibungslose Abwicklung des Geschäftsverkehrs mit den Bauauftraggebern und deren Vertretern, mit Ämtern, Behörden, Organisationen, Verbänden, Lieferanten, Subunternehmern, Professionisten und dergleichen mehr sowie mit den einzelnen Abteilungen und Betriebsstätten des Unternehmens oder der Arbeitsgemeinschaft, der er angehört;

c) für den zweckmäßigsten Einsatz der ihm unterstellten Arbeitnehmer, deren Lenkung und Überwachung bei der Arbeit und deren gerechte und soziale Behandlung und

d) für die Einhaltung aller ansonsten dem Bauunternehmer bei Ausübung seines Gewerbes obliegenden Pflichten, soweit dieselben mit der Ausführung des ihm erteilten Auftrages zusammenhängen.

Leiter von selbständigen Abteilungen sind Angestellte in Betrieben, die den Arbeitern und Angestellten ihres engeren Arbeitsgebietes vorstehen, deren Arbeiten gemäß den Weisungen der Geschäftsleitung bzw. eines Organes derselben einteilen, lenken, überwachen und auswerten. Sie sind für die Arbeitsleistung, Beurteilung und fachliche Ausbildung, soweit diese Aufgabe dem Betrieb zufällt, und für die soziale und gerechte Behandlung der ihnen unterstellten Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder der Geschäftsleitung gegenüber verantwortlich.

Sie müssen von einem dieser Organe schriftlich zum Leiter der betreffenden Abteilung, wobei die selbe näher zu bezeichnen ist, bestellt sein. Das Bestellungsschreiben bedarf der firmenmäßigen Zeichnung.

Gruppe M, P, OM und HP: Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere

Tätigkeit: In der Regel an Baustellen gebundene Beschäftigung als Hilfsorgan des Arbeitgebers oder eines Bauleiters bei der Bauausführung oder an sonstigen Betriebsstätten. In diese Gruppe gehören alle Angestellten, die

a) als aus dem Baufacharbeiterstande hervorgegangene Hilfsorgane des Arbeitgebers oder Bauleiters nach mindestens zehnjähriger Baupraxis und schriftlicher Bestellung zum Polier auf Baustellen des Hoch-, Tief-, Wasser-, Brücken-, Straßenund Eisenbetonbaues sowie Eisenbahnbaues höhere, nicht kaufmännische Arbeiten bei der Bauausführung leisten. Die Dauer der Lehrzeit ist auf die zehnjährige Praxis anzurechnen;

b) als Hilfsorgane des Arbeitgebers oder Bauleiters nach mindestens zehnjähriger Baupraxis und schriftlicher Bestellung zum Tiefbaupolier auf Baustellen des Tief-, Wasser-, Straßen- und Eisenbahnbaues höhere, nicht kaufmännische Arbeiten leisten;

c) als Meister anderer als der eigentlichen Baufachberufe nach schriftlicher Bestellung auf Baustellen oder sonstigen Betriebsstätten als Hilfsorgane des Arbeitgebers oder eines seiner Beauftragten ihrem erlernten Berufe entsprechend höhere, nicht kaufmännische Arbeiten leisten.

In die Gruppe gehören:

Meister, Obermeister,

Poliere und Tiefbaupoliere,

Hauptpoliere.

Meister sind Angestellte, die als Hilfsorgane des Arbeitgebers oder seines Beauftragten die Arbeiten des ihnen unterstellten Werkstätten- und Maschinenpersonals einteilen, diese Arbeiter bei ihrer Tätigkeit anleiten und überwachen, die Aufzeichnungen für die Entlohnung der ihnen unterstellten Arbeitskräfte führen und für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und Ordnung an der

Arbeitsstätte, wie auch für die weisungsgemäße und fachlich einwandfreie Ausführung der ihnen erteilten Aufträge verantwortlich sind.

Poliere sind Angestellte, die auf Baustellen die ihnen vom Arbeitgeber oder Bauleiter erteilten Aufträge auf Grund der ihnen zur Verfügung gestellten Pläne oder nach Angaben dadurch ausführen, dass sie die Arbeiten der ihnen unterstellten Arbeiter einteilen, diese bei ihrer Tätigkeit anleiten und überwachen, die Schichtbücher und sonstigen Aufzeichnungen, aus denen die tägliche Arbeitsleistung und Verwendung jedes einzelnen durch sie beaufsichtigten Arbeiters zu entnehmen sind, führen, für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und Ordnung an der Arbeitsstätte sowie für die weisungsgemäße und fachgerechte Ausführung der ihnen anvertrauten Bauaufgaben die Verantwortung tragen.

Zu den Pflichten des Poliers gehört es, dafür zu sorgen, dass die Arbeiter ihrer Eignung und ihrem Können entsprechend eingesetzt und die maschinellen Einrichtungen auf der Baustelle ordnungsgemäß und zweckmäßig installiert und instand gehalten werden.

Er hat jenen Teil der Baustelle, der ihm anvertraut ist, so einzurichten, dass die Sicherheit des Verkehrs gewährleistet ist. Er hat auch dafür zu sorgen, dass die aus der Haftpflicht des Arbeitgebers sich ergebenden Maßnahmen an der Arbeitsstätte getroffen werden. Es obliegt ihm ferner die vorschriftsmäßige und fachgerechte Anlage aller sanitären und hygienischen Einrichtungen.

Wo er Baustoffe zu übernehmen oder zu prüfen hat, ist er dafür verantwortlich, dass ungeeignete und unbrauchbare Baustoffe nicht verwendet werden.

Er hat für die rechtzeitige Anforderung von Arbeitskräften, Verkehrs- und Betriebsmitteln, Baustoffen, Bau-, Gerüst- und Schalungsholz, Gerüsten, Maschinen und Werkzeugen sowie Bereitstellung durch die hiefür vorgesehenen Stellen bzw. die rechtzeitige Reduzierung der Zahl der Arbeitskräfte bei abnehmendem Bauumfang zu sorgen. Er hat weiters alle Vorkehrungen zu treffen, dass die Abrechnungen klaglos abgewickelt werden können und daher mit den dazu beauftragten Organen stetig und einvernehmlich zusammenzuarbeiten.

Der Polier hat auf Grund der ihm erteilten allgemeinen Angaben und Fixpunkte in Bezug auf Höhe und Richtung sowie an Hand der Ausführungspläne die Bestimmung der Höhen- und Tiefenlinien der Bauwerksteile selbst vorzunehmen und deren fachgemäße Anbringung zu veranlassen. Dazu gehört unter anderem das Anlegen für den Aushub, das Aufstellen von Schnurgerüsten und die Vornahme von Bauwaagrissen (Aufstichen).

Ferner hat er für die fachgemäße Anlage aller Arten von Pölzungen, Abstützungen, Abspreizungen, Unterfangungen, Gerüstungen und Überbrückungen nicht nur im Hinblick auf die richtige Holzverbindung, sondern auch unter Bedachtnahme auf die Bodenbeschaffenheit und die Sicherheit des Bauwerkes und der ihm unmittelbar unterstellten oder im Baustellenbereich tätigen Personen zu sorgen und diese Einrichtungen ständig zu überprüfen.

Er sorgt außerdem für die Einteilung des Ziegelverbandes, die den Ausführungsplänen entsprechende Durchführung der Schalungs-, Eisenbiege- und Verlegungsarbeiten und dergleichen mehr.

Hat der Polier, der die Sprengmeisterprüfung erfolgreich abgelegt hat, Sprengungen durchzuführen, so ist er für die Einhaltung aller behördlichen Vorschriften und die fachgemäße Ausführung der Sprengungen verantwortlich.

Tiefbaupoliere sind Angestellte, die auf Grund ihres beruflichen Werdeganges (siehe Punkt b) auf Baustellen des Tief-, Wasser-, Straßen- und Eisenbahnbaues sinngemäß die gleichen Aufgaben und Pflichten zu erfüllen haben wie die Poliere laut vorstehender Beschäftigungsbeschreibung.

Auf das Mindestgrundgehalt M2 haben Anspruch:

Meister, die ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss eines Lehrganges von vier Semestern mit mindestens acht Wochenstunden für Werkmeister der einschlägigen Fachrichtung bei den Wirtschaftsförderungsinstituten der Kammern der gewerblichen Wirtschaft oder der Arbeiterkammern

bzw. einer drei- oder vierjährigen Handwerkerschule bzw. einschlägigen Fachschule vorlegen oder die Reifeprüfung an einer höheren technischen und gewerblichen Lehranstalt bestanden haben und in allen Fällen drei Praxisjahre nachweisen können.

Auf das Mindestgrundgehalt P2 haben Anspruch:

Poliere, die ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss eines Lehrganges von vier Semestern mit mindestens acht Wochenstunden für Werkmeister und Poliere im Baugewerbe bei den Wirtschaftsförderungsinstituten der Kammern der gewerblichen Wirtschaft oder der Arbeiterkammern bzw. einer dreijährigen oder vierjährigen Bauhandwerkerschule bzw. einschlägigen Fachschule vorlegen oder die theoretische Bau- oder Maurermeisterprüfung bzw. die Reifeprüfung an einer höheren technischen und gewerblichen Lehranstalt bestanden haben und in allen Fällen drei Praxisjahre nachweisen können.

Obermei ster sind aus dem Meisterstand gemäß Punkt c) hervorgegangene Angestellte, die von der Firma schriftlich unter firmenmäßiger Zeichnung wegen ihrer besonderen Qualifikation dazu bestellt wurden.

Hauptpoliere sind aus dem Polierstand gemäß Punkt a) hervorgegangene Angestellte, die von der Firma schriftlich unter firmenmäßiger Zeichnung wegen ihrer besonderen Qualifikation dazu bestellt wurden.

§ 10. GEHALTSTAFEL

1. Beschäftigungsgruppen

Die Gehaltstafel umfasst folgende Beschäftigungsgruppen der Angestellten:

A1 Hilfskräfte,

A2 Gehilfen,

A3 Fachkräfte,

A4 Fachkräfte in gehobener Stellung,

A5 Bauleiter von Großbaustellen und Leiter selbständiger Abteilungen,

M1, M2, P1, P2, OM und HP: Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere.

2. Gruppenalter

Unter Gruppenalter versteht man

a) entweder die tatsächliche Dauer der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Beschäftigungsgruppe oder

b) die Summe von angerechneten und in einer Beschäftigungsgruppe tatsächlich zurückgelegten Jahren.

Angestellten ist das bei anderen Arbeitgebern erworbene nachweisbare Gruppenalter der gleichen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe hinsichtlich der Einstufung in das Gehaltsschema voll anzurechnen.

Voraussetzung für diese Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten,

durch entsprechende Zeugnisse oder Arbeitspapiere bei sonstigem Verfall des Anrechnungsanspruches nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Nachweise ist dem Angestellten auf dem im § 4 angeführten Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein Dienstzettel nicht ausgestellt, so tritt der Verfall nicht ein.

Bei Einreihung in die Beschäftigungsgruppe A1 erhalten Lehrlinge oder Jugendliche, die bisher in demselben Betrieb beschäftigt waren, den Gehalt der Beschäftigungsgruppe A1 im ersten und zweiten Jahr der Gruppenzugehörigkeit.

3. Mindestgrundgehaltstafel

Die Mindestgrundgehaltstafel ist im Anhang enthalten, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

Die festgesetzten Sätze der Lehrlingsentschädigung verändern sich prozentuell im gleichen Ausmaß und zum gleichen Zeitpunkt, als sich das Anfangsgehalt der Beschäftigungsgruppe A1, 1. und 2. Jahr ändert.

Die Sätze sind im Anhang enthalten.

§ 11. HÖHE DER ENTLOHNUNG

1. Monatsgehalt

Die Höhe des einem Angestellten gebührenden Mindestgrundgehaltes ist der Mindestgrundgehaltstafel zu entnehmen. Welcher der darin verzeichneten Mindestgrundgehälter im Einzelnen gebührt, richtet sich

a) nach Gruppenzugehörigkeit,

b) nach Gruppenalter.

2. Höhe der Entlohnung bei Vorrückung

Rückt ein Angestellter in die nächst höhere Beschäftigungsgruppe vor, erhält er das gegenüber seinem bisherigen Bruttomonatsgehalt nächst höhere Mindestgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe.

Das Gruppenalter und damit die weitere Vorrückung richtet sich jedoch nach der tatsächlichen Dauer der Zugehörigkeit zur neuen Beschäftigungsgruppe.

Hat ein Angestellter auf Grund seiner Gruppenzugehörigkeitsjahre Anspruch auf Vorrückung in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Beschäftigungsgruppe, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten jenen Monates ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Gruppenzugehörigkeitsjahre erreicht.

3. Entlohnung bei Ein- oder Austritt während des Monates

Bei Eintritt oder Ausscheiden eines Angestellten während eines Monates ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteils das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 30 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Kalendertage zu multiplizieren.

4. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

a) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in den Verwendungsgruppen das Ist-Gehalt um 60 Prozent des kollektivvertraglichen Biennalsprunges zu erhöhen.

Unter dem kollektivvertraglichen Biennalsprung ist der betragsmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufen, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

b) Von der sich nach Anwendung von § 11 Ziff. 4 lit. a ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 Prozent ausgenommen werden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in zwei Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten, zwei Angestellte ausgenommen werden.

Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraums ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen. Mit dem Betriebsrat kann auch ein anderer Termin für diese Festlegung vereinbart werden.

c) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können weitere Ausnahmen von § 11 Ziff. 4 lit. a festgelegt werden.

d) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennalsprung auf Grund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

e) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 12. WEIHNACHTSGELD UND URLAUBSZUSCHUSS (13. UND 14. GEHALT)

1. Allen Angestellten ist zwischen dem 1. und 15. Dezember eines jeden Jahres ein Weihnachtsgeld als 13. Monatsgehalt in Höhe des Novembergehaltes auszuzahlen.

2. Allen Angestellten gebührt – neben dem 13. Monatsgehalt – einmal in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss als 14. Monatsgehalt in Höhe des im Monat der Auszahlung gebührenden Monatsgehaltes.

3. Den während des Kalenderjahres ein- und austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. bzw. 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

4. Lehrlingen gebührt analog den Bestimmungen der Absätze (1) bis (3) als Weihnachtsgeld bzw. Urlaubszuschuss die Lehrlingsentschädigung.

5. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des gesetzlichen Urlaubes in den Monaten Mai bis September, spätestens am 30. September eines jeden Jahres, auszubezahlen. Angestellten, die nach dem 30. September eintreten, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit dem gebührenden Weihnachtsgeld auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig.

6. Angestellten (Lehrlingen), die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

7. Über das 13. Gehalt hinausgehende Zahlungen können auf das 14. Gehalt angerechnet werden, doch gelten Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die im Hinblick auf eine bestimmte Leistung einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur den einzelnen

Angestellten für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, nicht als anrechenbare Sonderzahlungen im Sinne des Absatzes 2.

§ 13. GEHALTSZAHLUNG IM TODESFALL

1. Im Falle des Todes eines Angestellten, der unmittelbar vor seinem Ableben mindestens ein Jahr im gleichen Betrieb als Angestellter tätig war, ist das volle Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen.

Nach fünfjähriger, wenn auch unterbrochener Zugehörigkeit zum gleichen Betrieb als Angestellter ist das volle Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen, wenn der Verstorbene unmittelbar vor seinem Ableben mindestens zwei Jahre ununterbrochen im gleichen Betrieb als Angestellter tätig war.

2. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

3. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Abs. 1 und 2 noch ein zweiter gesetzlicher Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung im Sterbefall, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

4. Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

5. Sind neben der Witwe oder dem Witwer, zu deren Erhaltung der Erblasser verpflichtet war, zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten keine Angehörigen im Sinne des Abs. 4 dieses Paragraphen vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf 70% der vollen Abfertigung. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens 3 Jahre gedauert hat.

§ 13a. ABFERTIGUNG BEI VOLLENDUNG DES 65. LEBENSJAHRES BEI MÄNNERN UND DES 60. LEBENSJAHRES BEI FRAUEN

Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Absätze 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen: An Stelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

§ 13b. RÜCKTRITTSMÖGLICHKEIT BEI ÜBERTRITT IN MVK

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), sind sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 14. ARBEIT UNTER BESONDEREN ERSCHWERNISSEN

1. Für die Dauer der Beschäftigung unter den im Anhang aufgezählten Erschwernissen gebührt dem Angestellten eine Zulage.

2. Die Höhe der Zulage ist im Anhang festgelegt.

3. Die Regelung bezüglich der Höhenzulage gilt nur für Baustellen, die mehr als 200 m über einer geschlossenen Wohnsiedlung liegen. Diese Einschränkung der 200 m gilt nicht für Baustellen über 1600 m. Für Baustellen bis zu 200 m über einer geschlossenen Wohnsiedlung zwischen 1600 m und 2000 m sowie über 2000 m besteht Anspruch auf Höhenzulage in dem im Anhang festgesetzten Ausmaß.

Für Bauzwecke errichtete Wohnlager gelten nicht als geschlossene Wohnsiedlung. Für Ausnahmefälle sind Sonderregelungen zulässig.

4. Der Anspruch auf Bezahlung der vorgenannten Erschwerniszulagen muss binnen vier Monaten, vom Tage der Leistung an gerechnet, dem Arbeitgeber gegenüber geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit:

1. Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine Funktionseinheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

2. Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

3. Organisation und Ablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

§ 15. PAUSCHALENTGELT

1. Die Entgelte gemäß § 7 Absatz 2 und 3 (Überstunden) sowie die Zulagen gemäß § 14 (Erschwerniszulagen) und § 16 (Bauzulage) können in Pauschalbeträgen festgesetzt werden.

2. Die Pauschalbeträge sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten schriftlich zu vereinbaren, wobei im Falle einer Vereinbarung über die Entgelte gemäß § 7 die durchschnittliche Überstundenleistung entweder in Stunden oder fixen Prozentsätzen vom Gehalt oder einem fixen Betrag festzulegen ist. Dabei ist ein Trennung der Pauschalien in 50prozentige (§ 7 Abs. 2) und 100prozentige (§ 7 Abs. 3 und 4) Zuschläge vorzunehmen.

Im Falle einer Vereinbarung über die Zulagen gemäß §§ 14 und 16 ist die durchschnittliche Dauer der Leistung zugrunde zu legen.

3. Die Pauschalbeträge sind für den Zahlungszeitraum eines Monates zu bemessen.

SONDERERSTATTUNGEN

(§ 16 bis § 22)

§ 16. BAUZULAGE

1. Jeder Angestellte, der auf einer Baustelle oder einem ihr angegliederten Lager- oder Werkplatz beschäftigt ist, hat Anspruch auf Bezahlung einer Bauzulage. Anspruch auf Bezahlung einer Bauzulage haben somit auch die Angehörigen der Gruppen M, P, OM und HP, Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere, die in Werkshallen mit der Erzeugung von Fertigteilen befasst sind.

2. Der Anspruch auf Bezahlung der Bauzulage besteht nicht für jene Arbeitstage, an denen Reisekostenentschädigung gewährt wird.

3. Der Anspruch auf Bauzulage muss innerhalb von vier Monaten nach seinem Entstehen, bei sonstigem Verfall, dem Arbeitgeber gegenüber geltend gemacht werden.

4. Die Höhe der Bauzulage ist im Anhang festgesetzt.

§ 17. TRENNUNGSGELD

1. Auf Trennungsgeld haben Anspruch:

a) alle kinderlosen verheirateten Angestellten und alle verheirateten, verwitweten, geschiedenen und ledigen Angestellten, die mit eigenen Kindern oder Pflege- bzw. Stiefkindern einen gemeinsamen Haushalt führen, aber so weit von ihrem ständigen Wohnsitz entfernt arbeiten, dass sie zu getrennter Haushaltsführung genötigt sind. Das gleiche gilt für Ledige, die mit Verwandten aufsteigender Linie, Geschwistern oder Pflegeeltern gemeinsamen Haushalt führen und die Mittel hiefür ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen.

Die Höhe des Trennungsgeldes ist im Anhang enthalten.

b) Alle kinderlosen, verwitweten, geschiedenen oder ledigen Angestellten sowie unabhängig von ihrem Familienstand alle Angestellten, die mit ihren eigenen Kindern oder ihren Pflege- bzw. Stiefkindern keinen gemeinsamen Haushalt mehr führen, wenn sie vom Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz verwendet werden, der so weit von dem Ort des Haushaltes, dem sie bis dahin angehört hatten, entfernt liegt, dass sie genötigt sind, diesen Haushalt vorübergehend aufzugeben bzw. aus ihm vorübergehend auszuscheiden.

Die Höhe des Trennungsgeldes ist im Anhang enthalten.

c) Erhalten die Arbeiter in Kurorten und teuren Sommerfrischen gemäß § 9 Abs. 2 lit. c) des Kollektivvertrages für Baugewerbe und Bauindustrie oder auf Baustellen auf Grund einer kollektivvertraglichen Regelung ein erhöhtes Trennungsgeld, sind die den Angestellten gebührenden Trennungsgeldsätze im gleichen Verhältnis zu erhöhen.

2. Als ständiger Wohnsitz der unter Abs. 1 lit. a) genannten Angestellten gilt:

a) bei verheirateten Angestellten der Ort der gemeinsamen Haushaltsführung mit seinem Ehepartner;

b) bei verwitweten Angestellten der Ort der gemeinsamen Haushaltsführung mit den eigenen Kindern bzw. Pflege – oder Stiefkindern;

c) bei geschiedenen Angestellten der Ort der gemeinsamen Haushaltsführung mit den eigenen Kindern bzw. mit Pflege- oder Stiefkindern;

d) bei ledigen Angestellten der Ort der gemeinsamen Haushaltsführung mit den eigenen Kindern oder Pflegekindern.

3. Der Anspruch auf Trennungsgeld besteht nicht:

a) während des Urlaubes;

b) während einer Erkrankung auf die Dauer des Aufenthaltes am ständigen Wohnsitz gemäß Abs. 2 oder im Haushalt gemäß Abs. 1 b);

c) während der Unterbringung in einem Krankenhaus oder in einer Heilstätte;

d) während jener Zeit, für die Reisetaggeld bezahlt wird;

e) während der Heimfahrt, mit Ausnahme der Reisetage gemäß § 19 Ziff. 2 und 6;

f) während jenes Zeitraumes, den ein Angestellter unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist;

g) für jene verheirateten Angestellten, welche zwar einen gemeinsamen Haushalt führen, jedoch auf Veranlassung des Arbeitgebers so weit von ihrem ständigen Wohnsitz entfernt arbeiten, dass sie zu getrennter Haushaltsführung genötigt wären, aber die Ehefrau an die Arbeitsstelle mitnehmen und in von der Firma beigestellten Quartieren, die eine Haushaltsführung ermöglichen, kostenlos unterbringen;

h) für die Dauer der Beschäftigung eines Angestellten an dem Ort, für den er aufgenommen wurde, wenn dieser Einstellungsort gleichzeitig der Standort der Hauptniederlassung oder einer Zweigniederlassung des Unternehmens ist;

i) bei Verlegung des Wohnsitzes durch den Angestellten selbst, wenn damit der Anspruch auf Trennungsgeld begründet würde.

4. Auf Trennungsgeld haben nur jene Angestellten Anspruch, deren Haushaltsführung sich innerhalb Österreichs befindet.

5. Soweit es sich um die Feststellung des ständigen Wohnsitzes und der Haushaltsführung handelt, ist der Inhalt der amtlichen Ehe- bzw. Haushalts gemeinschaftsbestätigung maßgebend. Aus dieser Bestätigung muss eindeutig hervorgehen, welche der unter Abs. 1 lit. a) und b) bzw. Abs. 2 lit. a) bis einschließlich lit. d) angeführten Voraussetzungen im Einzelfall zutrifft. Dieser Nachweis kann vom Arbeitgeber jederzeit neuerlich angefordert werden.

§ 18. UNTERKUNFT

1. Wird ein Angestellter an eine Außenstelle entsandt, welche so weit von seinem Wohnsitz bzw. Unterkunftsort entfernt ist, dass ihm die tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann, so hat er Anspruch auf Ersatz der Kosten für eine angemessene Unterkunft für seine Person. Wird ihm eine angemessene Unterkunft vom Arbeitgeber beigestellt, entfällt die Verpflichtung zur Vergütung.

2. Die Unterkunftsvergütung gebührt auch während des Urlaubes, einer Heimfahrt, einer Erkrankung oder einer Dienstreise, wenn während dieser Zeiten die Verpflichtung zur Zahlung des Mietpreises weiter bestanden hat.

§ 19. HEIMFAHRTEN

1. Anspruchsberechtigung

1. Anspruchsberechtigt sind alle Angestellten, denen gemäß § 17 Trennungsgeld gebührt; jedoch sind auch Zeiten der Unterbringung in einem Krankenhaus oder in einer Heilstätte (am Arbeitsort, § 17 (3) c); von Dienstfahrten und Dienstreisen, die von der Baustelle aus unternommen werden (§ 17 (3) d); der Heimfahrten (§ 17 (3) e); der gemeinsamen Haushaltsführung am Arbeitsort (§17 (3) g) auf die Wartezeit voll anzurechnen.

2. Der Anspruch auf Gewährung einer Heimfahrt wird jeweils nach Erfüllung der Wartezeit gemäß nachfolgender Tabelle und der in der Wartezeit zu erbringenden zeitlichen Arbeitsleistung begründet und umfasst

die Vergütung der Fahrtauslagen für die Hin- und Rückreise zwischen Arbeitsplatz und Wohnsitz und die ungeschmälerte Weiterzahlung des Monatsgehaltes während der Heimfahrt.

2. Tabelle

Reisedauer in der Richtung	einer Wartezeit in Monaten	Anzahl der insgesamt zu gewährenden Reisetage
bis einschließlich 6 Stunden	1	keine
mehr als 6 Stunden	1	1

3. Wohnsitz

1. Als ständiger Wohnsitz gilt in der Regel der ständige Wohnort des Angestellten.

2. Für den Nachweis des ständigen Wohnsitzes gelten sinngemäß die Bestimmungen des § 17 Abs. (5).

3. Die Wohnsitzbestätigung ist bei Geltendmachung des Heimfahrtenanspruches dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten zu übergeben und von diesem aufzubewahren. Scheidet der Angestellte dauernd von einem Arbeitplatz aus, von dem aus er Heimfahrten berechtigterweise halten konnte, ist ihm die Wohnsitzbestätigung vor seiner Abreise auszufolgen.

4. Reisedauer

1. Die Heimfahrt ist auf kürzestem Weg zwischen Arbeitsort und ständigem Wohnsitz zurückzulegen.

2. Wo öffentliche oder gleichartige, zum öffentlichen Verkehr zugelassene Massenverkehrsmittel existieren, sind diese zu benützen. Das gleiche gilt für kostenlos zur Verfügung gestellte angemessene Verkehrsmittel.

3. Der Ermittlung der Reisedauer ist – außer den zu Fuß zurückzulegenden Strecken – die fahrplanmäßige Fahrtdauer auf der jeweils billigsten und zugleich schnellsten Verbindung zugrunde zu

legen, wobei Fahrtzeiten im innerstädtischen Verkehr und Gehzeiten innerhalb des Bereiches der Wohngemeinde unberücksichtigt bleiben.

4. Dauern Hin- und Rückreise verschieden lang, so erfolgt die Festsetzung der Reisedauer gemäß Tabelle nach dem arithmetischen Mittel.

5. Wartezeit

1. Wartezeit ist jener Zeitraum, in dessen Verlauf der Anspruch auf die Heimfahrt gemäß der Tabelle (Pkt. 2) entsteht.

2. Als Wartezeiten gelten jene Zeiten, in denen der Angestellte voll gearbeitet hat oder für die er, wenn dies nicht der Fall gewesen ist, Anspruch auf Bezahlung seines Gehaltes hatte. Ausnahmen hievon sind in diesem Vertrag angeführt.

3. Nimmt der Angestellte seine Arbeit, für die Heimfahrten zu gewähren sind, vor dem 16. eines Monats auf, so beginnt die Wartezeit am 1. des Monats; erfolgt die Arbeitsaufnahme ab dem 16. eines Monats, so beginnt die Wartezeit am 1. des nächstfolgenden Monats. Sinngemäß ist für den Zeitraum des gesetzlichen Urlaubes zu verfahren.

4. Reisetage sind auf die Wartezeit anzurechnen.

6. Reisetage

1. Reisetage sind die für die Hin- und Rückfahrt anlässlich einer Heimfahrt insgesamt zu gewährenden und zu bezahlenden arbeitsfreien Tage.

Die Anzahl der Reisetage ist der Tabelle (Ziff. 2) zu entnehmen.

2. Als Reisetage gelten nur Werktage.

3. Auf Werktage fallende gesetzliche Feiertage zählen demnach nicht als Reisetage.

4. Der Reisetag beginnt um 0 Uhr und endet um 24 Uhr.

7. Anspruchszeitraum

Anspruchszeitraum ist jener auf die Wartezeit folgende Zeitraum, innerhalb dessen der in der Wartezeit erworbene Heimfahrtsanspruch zu erfüllen ist; der Anspruchszeitraum ist gleich lang wie die Wartezeit gemäß Tabelle.

8. Fahrtauslagen

Fahrtauslagen sind die dem Angestellten von seinem Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen dieser Regelung zu ersetzenden Kosten einer Heimfahrt bzw. die dem Arbeitgeber erwachsenden Kosten, wenn er seinen Angestellten die Verkehrsmittel zur Abwicklung der Heimfahrten kostenlos beigestellt hat.

9. Entgelt während der Heimfahrt

Während der Heimfahrt erhält jeder Angestellte sein Monatsgehalt ungeschmälert weiter.

10. Höhe der Fahrtvergütung

1. Der Anspruch auf Ersatz der Fahrtauslagen umfasst die Vergütung der Fahrtkosten für die billigste und schnellste Verbindung zwischen Arbeitsplatz und Wohnsitz.

2. Soweit dem Angestellten keine Fahrtkosten für die Abwicklung der Heimfahrt entstanden sind, hat er auch keinen Anspruch auf irgendeine Fahrtvergütung.

11. Bezahlung der Fahrtauslagen

1. Die Bezahlung der Fahrtauslagen erfolgt gleichzeitig mit dem Entgelt für jenen Gehaltszahlungszeitraum, in dessen Verlauf die Heimfahrt beendet wurde und nur gegen Abgabe der markierten Fahrtausweise.

2. Die Fahrtausweise sind bei der Wiederaufnahme der Arbeit nach Rückkehr von der Heimfahrt dem Arbeitgeber zu übermitteln.

3. Nach Ablauf des Anspruchszeitraumes, in dessen Verlauf eine Heimfahrt gehalten wurde, kann der Anspruch auf Ersatz der Fahrtauslagen nicht mehr geltend gemacht werden.

4. Stellt der Arbeitgeber angemessene Verkehrsmittel kostenlos bei, sind dieselben zu benützen, auch dann, wenn dadurch die Reisedauer jene der billigsten Verbindung über den kürzesten Weg geringfügig überschreitet.

5. Urlauber erhalten die Fahrtauslagen auch dann vergütet, wenn sie ausnahmsweise die Heimreise nach einem anderen Ort als an den ständigen Wohnort unternommen haben. In diesem Falle besteht der Anspruch auf Vergütung der Fahrtauslagen und Gewährung von Reisetagen nur im Umfang des Aufwandes, der für die Heimfahrt an den ständigen Wohnort gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages zu ermitteln ist.

12. Antritt, Zusammenlegung und Verfall von Heimfahrten

1. Jede Heimfahrt muss in dem auf die Wartezeit folgenden Anspruchszeitraum gehalten und darf weder durch bare noch durch bargeldlose Vergütungen abgelöst werden. Ein Angestellter kann auf seinen Heimfahrtsanspruch nicht rechtskräftig verzichten.

Vereinbarungen, welche die Ablösung (Abgeltung) oder den Verzicht auf eine Heimfahrt zum Gegenstand haben, sind nichtig.

2. Macht ein Angestellter die ihm für eine bestimmte Wartezeit gebührende Heimfahrt bis zum Ende des der Wartezeit folgenden Anspruchszeitraumes nicht geltend, so hat er seinen Anspruch auf diese Heimfahrt verwirkt.

3. Die vorstehenden Absätze (1) und (2) der Ziff. 12 gelten nicht im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses seitens des Angestellten oder, wenn auf Grund einer Vereinbarung, die von kollektivvertragsfähigen Partnern abgeschlossen wurde, die Zusammenlegung von Heimfahrten für ein bestimmtes Bauvorhaben oder Teile desselben ausdrücklich zugelassen ist. Derartige Vereinbarungen müssen unter anderem die zeitliche Dauer der ausnahmsweisen Regelung und den Umfang der zulässigen Zusammenlegung zweifelsfrei erkennen lassen. In ihrer Gesamtheit dürfen die allgemein geltenden Rechte des Angestellten auf Heimfahrt durch sie nicht geschmälert werden.

4. In Anspruchszeiträumen, in deren Verlauf auf Grund gesetzlicher Bestimmungen Urlaub gewährt wird, ist die gebührende Heimfahrt mit dem Urlaub zusammenzulegen. Besteht Anspruch auf Gewährung von Reisetagen, verlängert sich der Urlaub um die Anzahl dieser Reisetage. Die Trennung von gesetzlichem Urlaub und Heimfahrt ist unzulässig.

5. Durch Heimfahrten, für die keine Reisetage beansprucht werden können, darf die regelmäßige Arbeitszeit nicht beeinträchtigt werden.

6. Heimfahrten, für die Reisetage gewährt werden müssen, sind vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Angestellten festzusetzen, wobei die Wünsche des Angestellten, wenn sie nicht elementaren Bedürfnissen des Betriebes zuwiderlaufen, zu berücksichtigen sind.

13. Heimfahrten bei Auflösung des Dienstverhältnisses

1. Wird ein Angestellter gekündigt oder kündigt er selbst, so ist der etwa bestehende bzw. bis zum Ablauf des Dienstverhältnisses noch entstehende Anspruch auf Heimfahrten noch während der Kündigungsfrist zu befriedigen. Reicht die Kündigungsfrist dazu nicht aus, so sind die Reisetage, die nicht in der Kündigungsfrist untergebracht werden konnten, ausnahmsweise mit einem Barbetrag abzulösen, der dem Nettogehalt entspricht, den der betreffende Angestellte für diese Tage erhalten hätte, wenn das Dienstverhältnis weiter bestanden hätte.

2. Wird ein Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes (§ 27) fristlos gelöst (Entlassung), so ist jeder Anspruch auf Heimfahrten verwirkt.

§ 20. FAHRTAUSLAGEN FÜR DIE TÄGLICHE FAHRT ZUM UND VOM ARBEITSPLATZ

Wird ein Angestellter vom Arbeitgeber von seinem ständigen Arbeitsplatz nach einem anderen Arbeitsort versetzt und kehrt von diesem täglich nach Hause zurück, so sind ihm die Kosten der Fahrt zu und von diesem Arbeitsort zu ersetzen, soweit sie die Aufwendungen des Angestellten, die er zur Erreichung seines ständigen Arbeitsplatzes machen müsste, übersteigen.

§ 21. WEGEGELD

1. Angestellte, die auf einer Baustelle oder einem ihr angegliederten Lager- oder Werkplatz (im folgenden kurz „Baustelle“ genannt) beschäftigt sind, haben, wenn die Entfernung der Baustelle von der nächstgelegenen Haltestelle eines öffentlichen, in Betrieb stehenden Massenverkehrsmittels mehr als 1 km beträgt, für je angefangene 2 km dieser Entfernung Anspruch auf ein Wegegeld von € 0,65 je Arbeitstag, insgesamt jedoch je Arbeitstag auf keinen höheren Betrag, als dem Trennungsgeld für verheiratete Angestellte entspricht.

2. Das Wegegeld gebührt auch dann, wenn an einem Arbeitstag die Arbeit über Weisung des Arbeitgebers oder dessen befugten Vertreters nicht aufgenommen werden konnte, der Angestellte von diesem Umstand jedoch nicht rechtzeitig verständigt wurde und sich daher in Erfüllung seiner Arbeitspflicht ordnungsgemäß auf der Baustelle eingefunden hat.

3. Als öffentliches Massenverkehrsmittel im Sinne des Absatzes 1 gelten

a) im allgemeinen, das heißt, sofern in diesem Vertrag nichts anderes bestimmt ist,

schienengebundene Verkehrseinrichtungen,

leitungsgebundene Verkehrseinrichtungen,

Schiffahrts- und Autobuslinien,

die kursmäßig betrieben werden;

b) in Wien die von den Städtischen Verkehrsbetrieben unterhaltenen Verkehrseinrichtungen.

4. Der Berechnung der Entfernung zwischen Haltestelle im Sinne des Absatzes 1 und Baustelle ist der kürzeste unter normalen Verhältnissen benützbare Weg, der von der Haltestelle zum Baustellenbüro führt, zugrunde zu legen.

Die Entfernung und der ihr zugrunde liegende Weg sind für jede Baustelle spätestens mit Beginn der Arbeiten festzulegen. Die Festlegungen sind abzuändern, wenn sich die Verkehrsverhältnisse ändern.

5. Das Wegegeld gebührt nicht

a) an Tagen, für die dem Angestellten auf Grund der Bestimmungen des Kollektivvertrages Reisetaggeld zu bezahlen ist; oder

b) wenn der Angestellte seine Unterkunft innerhalb der politischen Grenzen jenes Gemeindegebietes – mit Ausnahme des Bereiches der Wiener Gemeindebezirke I bis XXIII – hat, in dessen Bereich die Baustelle, auf der er beschäftigt ist, liegt.

Dies gilt auch, wenn sich die Baustelle über mehrere Gemeindegebiete erstreckt und die Unterkunft des Angestellten in einer dieser Gemeinden liegt; oder

c) wenn die Weiterbeförderung des Angestellten von der Haltestelle zur Baustelle und die Rückbeförderung in der entgegengesetzten Richtung durch ein vom Arbeitgeber beigestelltes Verkehrsmittel erfolgt.

6. Der Anspruch auf Bezahlung des Wegegeldes erlischt, wenn er nicht binnen vier Monaten, vom Tag seines Entstehens an gerechnet, dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend gemacht wird.

§ 22. REISEKOSTENENTSCHÄDIGUNG

1. Wenn ein Angestellter eine Dienstreise unternimmt, sind ihm die dadurch entstehenden Auslagen und Mehraufwände, im folgenden „Reisekostenentschädigungen“ genannt, nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu erstatten.

2. Dienstreise

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte den Ort, an dem sich sein ständiger Arbeitsplatz befindet (Dienstort), vorübergehend verlassen hat, um an einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Arbeitgebers auszuführen.

Eine Dienstreise liegt auch dann vor, wenn ein Angestellter anlässlich seiner Aufnahme vom Standort der Hauptniederlassung oder einer Zweigniederlassung nach seinem ersten Dienstort reisen oder anlässlich Beendigung seines Dienstverhältnisses von seinem letzten Dienstort zum Standort einer der vorgenannten Niederlassungen zurückkehren muss.

Bei Verlegung des Dienstortes eines Angestellten (Versetzung oder Entsendung) gilt als Dienstreise die Dauer der Anreise nach dem neuen Dienstort.

3. Dienstort

Unter Dienstort gemäß Absatz 2 ist zu verstehen:

a) im Allgemeinen das Gebiet im Umkreis von 12 km um den ständigen Arbeitsplatz;

b) bei Wien und den Landeshauptstädten das Gebiet im Umkreis von 20 km um den ständigen Arbeitsplatz.

4. Reisedauer

Die Reisedauer umfasst die Zeit vom Verlassen des ständigen Arbeitsplatzes bzw. der Wohnung bis zum Eintreffen am Bestimmungsort oder bis zur Rückkehr an den Ausgangsort.

Hält sich ein Angestellter im Verlauf einer Dienstreise zum Zweck der Durchführung des erteilten Auftrages am Ort einer der Betriebsstätten des Unternehmens oder einer Arbeitsgemeinschaft, der

das Unternehmen des Arbeitgebers angehört, länger als 30 Reisetage auf, so geht die Dienstreise nach Ablauf des 30. Reisetages in eine dauernde Verwendung an dieser Betriebsstätte über. Zum gleichen Zeitpunkt erlischt der Anspruch auf Gewährung der Reisekostenentschädigung.

5. Reisetag

Unter Reisetag versteht man einen Zeitraum von 24 aufeinander folgenden Stunden innerhalb einer Dienstreise.

Der erste Reisetag beginnt mit dem Verlassen des ständigen Arbeitsplatzes bzw. der Wohnung anlässlich einer Dienstreise.

6. Reisekostenentschädigungen

Die Reisekostenentschädigung umfasst

a) die Fahrtkosten;

b) alle sonstigen, durch die auftragsgemäß durchgeführte Dienstreise dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Aufwendungen, soweit im folgenden nicht einschränkende Bestimmungen enthalten sind;

c) Taggeld;

d) Übernachtungsgeld.

Die Reisekostenentschädigungen sind über Verlangen des Angestellten in angemessener Höhe zu bevorschussen.

7. Fahrtkosten

Hat ein Angestellter eine Dienstreise dem erteilten Auftrag entsprechend absolviert, so sind ihm die dadurch erwachsenen Fahrtkosten, zu denen auch der Fahrtaufwand vom und zum Bahnhof gehört, nach Beendigung der Dienstreise zu erstatten.

Wo die Möglichkeit besteht, preisbegünstigte Fahrtausweise der Österreichischen Bundesbahnen oder anderer Verkehrsbetriebe zu benützen, werden nur die ermäßigten Fahrpreise vergütet, es sei denn, dass der Arbeitgeber hinsichtlich des zu benützenden Verkehrsmittels eine Weisung erteilt hat, die eine Abweichung von dieser Regel notwendig macht.

Der Angestellte ist jedoch vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten auf die Möglichkeit der Benützung preisbegünstigter Fahrtausweise aufmerksam zu machen.

8. Sonstige Aufwendungen

Sonstige Aufwendungen sind zum Beispiel Porti, Kosten für elektronische Datenübermittlung oder Faxe, soweit dies nicht durch Betriebsmittel des Arbeitgebers erfolgt. Kosten der Gepäckbeförderung, kurz alle Ausgaben, die dem Angestellten aus Anlass einer Dienstreise bei pflichtgemäßer Ausführung derselben entstanden sind und nicht zu den Reisekostenentschädigungen gemäß Absatz 6 lit. a), c) und d) gehören.

Die sonstigen Aufwendungen sind, soweit dies möglich ist oder billigerweise verlangt werden kann, zu belegen.

9. Taggeld

1. Für die Bestreitung des mit einer Dienstreise verbundenen Mehraufwandes gegenüber seinen sonstigen Lebenshaltungskosten, mit Ausnahme des Mietaufwandes, jedoch einschließlich des Aufwandes für Trinkgelder, erhält der Angestellte ein Taggeld bei einer Dauer der Dienstreise von mehr als 12 Stunden je Reisetag.

Die Höhe des Taggeldes ist im Anhang enthalten.

Beträgt die Reisedauer an einem Reisetag nicht mehr als 12 Stunden, so gebührt nur ein Bruchteil des vollen Taggeldes, und zwar:

a) bei einer Dauer von mehr als 6 bis einschließlich 12 Stunden die Hälfte,

b) jedoch vom Beginn des zweiten Reisetages angefangen bereits bei einer Dauer von 0 bis einschließlich 6 Stunden ein Viertel des vollen Taggeldes.

Für die Dauer des Aufenthaltes anlässlich einer Dienstreise in einer der Landeshauptstädte einschließlich Wien erfährt das Taggeld eine Erhöhung um ein Viertel. Das gleiche gilt, wenn sich im Einzelfall eine Erhöhung des Taggeldes als unerlässlich erweist.

2. Fällt eine weisungsgemäß ausgeführte Dienstreise auf einen gesetzlichen Ruhetag (Sonn- oder Feiertag) oder auf einen Werktag, an dem auf Grund eines Kollektivvertrages, einer Arbeitsordnung oder einer mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarung die Arbeit am ständigen Arbeitsplatz des Angestellten regelmäßig ruht, so erhöht sich das Taggeld für die Angehörigen der Beschäftigungsgruppen a) A1, A2

b) A3, M1, M2, P1, P2, OM und HP

c) A4

d) A5

e) für Angestellte, welche die Prokura besitzen für jede angefangene Stunde der tatsächlichen auf den Ruhetag entfallenden Fahrzeit. Unter Fahrzeit im Sinne dieser Bestimmung ist die Dauer der Benützung des Fernverkehrsmittels einschließlich etwaiger Wartezeiten für Anschlussverbindungen zu verstehen.

Die Höhe dieses Taggeldes ist im Anhang festgehalten.

3. Das Taggeld gebührt nicht für jene Zeiten im Verlauf einer Dienstreise, die den Angestellten an seinen ständigen Wohnort führt.

Das Taggeld gebührt ferner nicht, wenn ein Angestellter, der an seinem ständigen Arbeitsplatz Anspruch auf Bezahlung des Trennungsgeldes besitzt, eine Dienstreise nach einem Ort unternehmen muss, von dem aus ihm die tägliche Heimreise an seinen ständigen Wohnort zugemutet werden kann.

Diese Einschränkung gilt nicht für den ersten und letzten Tag der Dienstreise.

10. Übernachtungsgeld

Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der im Verlauf einer Dienstreise dem Angestellten entstehenden Unterkunftskosten bzw. des ihm aus diesem Anlass erwachsenden Mehraufwandes, wenn er den Reiseweg auftragsgemäß während der Nachtstunden zurückgelegt hat und davon mindestens 3 Stunden in die Zeit zwischen 22 Uhr abends und 5 Uhr früh gefallen sind. Das Übernachtungsgeld beträgt je Nächtigung oder Nachtfahrt die Hälfte des Taggeldes für 12 bis 24 Stunden Reisedauer je Reisetag.

Erhöhungen oder Verringerungen des Taggeldes bleiben bei Ermittlung des Übernachtungsgeldes unberücksichtigt.

Wird der Angestellte kostenlos und auf angemessene Weise untergebracht oder wird ihm die Benützung des Schlafwagens oder eines Flugzeuges ermöglicht, so entfällt der Anspruch auf Übernachtungsgeld.

In diesen Fällen ist dem Angestellten das tatsächlich verausgabte Trinkgeld bis zu einem Höchstbetrag pro Nacht zu erstatten. Dieser Höchstbetrag ist im Anhang angeführt.

Das Übernachtungsgeld gebührt nicht:

a) für jene Nächte, die ein Angestellter im Verlauf einer Dienstreise an seinem ständigen Wohnort zubringen kann;

b) wenn ein Angestellter, der an seinem ständigen Arbeitsplatz Anspruch auf Bezahlung des Trennungsgeldes besitzt, eine Dienstreise nach einem Ort unternehmen muss, von dem aus ihm die tägliche Heimreise an seinen ständigen Wohnort zugemutet werden kann. Die Einschränkung gilt nicht für unvermeidliche Nächtigungen auf dem Weg zwischen ständigem und vorübergehendem Arbeitsplatz.

Können mit dem Übernachtungsgeld die Kosten für ein angemessenes Quartier nicht bestritten werden, so sind dem Angestellten die tatsächlichen Übernachtungskosten zu vergüten, wenn er die vom Unterkunftsgeber bestätigte Quartierrechnung vorlegt.

Diese Rechnung verbleibt beim Arbeitgeber.

Werden die Übernachtungskosten in tatsächlicher Höhe vergütet, besteht kein Anspruch auf Bezahlung des Übernachtungsgeldes oder eines Trinkgeldersatzes.

11. Dienstreisestunden außerhalb der normalen Arbeitszeit

Arbeitet ein Angestellter während einer Dienstreise außerhalb seiner regelmäßigen normalen Arbeitszeit über Anordnung des Arbeitgebers oder eines hiezu bevollmächtigten Vertreters des Arbeitgebers, so ist ihm diese Mehrarbeit als Überstundenleistung nach den Bestimmungen dieses Vertrages zu bezahlen. Für Dienstreisestunden außerhalb der normalen regelmäßigen Arbeitszeit, in denen keine Mehrarbeit im Sinne des vorhergehenden Satzes geleistet wird, ist kein Entgelt zu bezahlen.

Ausgenommen sind reine Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit als Lenker eines Fahrzeuges im Zuge einer Dienstreise. Diese Reisestunden sind Arbeitsstunden, für welche pro Lenkstunde der Satz gemäß Anhang Ziff. 8, maximal jedoch für drei Lenkstunden pro Reisetag, vergütet wird. Bei Beziehern einer Überstundenpauschale sind diese Lenkstunden durch die Überstundenpauschale abgegolten, wenn sie in Zeiten fallen, die durch die Überstundenpauschalvereinbarung abgedeckt sind.

12. Fristen für die Geltendmachung von Forderungen

Forderungen jeglicher Art einschließlich des Entgeltes für im Verlauf einer Dienstreise geleistete, angeordnete Überstunden sind spätestens einen Monat nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Erlöschen des Anspruchs, dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen.

Zur Geltendmachung genügt die nachweisbare Einbringung der Reiserechnung.

13. Bezahlung der Reisekostenentschädigung

Die Reisekostenentschädigungen sind in der Regel binnen 3 Tagen nach Einbringung der Reiserechnung dem Angestellten zu vergüten.

§ 22a. ENTSENDUNG ZU AUSLANDSDIENSTREISEN

1. Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag folgende Angaben zu enthalten:

a) Voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,

b) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume und Währung, in der das Entgelt auszubezahlen ist,

c) allenfalls Bestimmungen über das zu verwendende Verkehrsmittel, die Heimfahrten bzw. die Rückführung nach Österreich,

d) allfällige zusätzliche Vergütungen bzw. Versicherungen für die Auslandstätigkeit.

2. Eine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht nicht, wenn

a) die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt, oder,

b) ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in § 2 (3) AVRAG genannten Angaben enthält, oder,

c) bei Auslandstätigkeit die in § 2 (3) AVRAG genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

3. Klargestellt wird, dass die Bestimmungen des Kollektivvertrages für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie keine Anwendung finden, wenn der Arbeitsort im Ausland liegt und ausländisches Recht vereinbart wurde.

§ 23. ARBEITSVERHINDERUNG

1. Ist ein Angestellter durch Krankheit oder andere Umstände – ausgenommen Urlaub, Heimfahrten oder Freistellung ohne Entgeltzahlungen – verhindert, seine Arbeitsverpflichtungen zu erfüllen, so hat er dies unverzüglich dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten unter Angabe der Gründe für seine Dienstverhinderung mitzuteilen.

2. Hat die Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall länger als 3 Tage gedauert, so kann der Arbeitgeber oder dessen Beauftragter von dem Angestellten die Beibringung einer kassenärztlichen Bescheinigung verlangen, aus der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu entnehmen sind.

3. Als entschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit gelten insbesondere:

Dienstversäumnisse wenn folgende infolge Zeiträume nicht überschritten werden:

a) eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage

b) Geburt eigener Kinder ..... 2 Arbeitstage

c) Eheschließung dieser Kinder und der eigenen Geschwister ..... 1 Arbeitstag

d) lebensgefährliche Erkrankung oder eines derartigen Unfalles des Ehepartners, der eigenen Kinder oder der Eltern ..... 3 Arbeitstage

e) Ableben des Ehepartners, eines Kindes oder Elternteiles ..... 3 Arbeitstage

f) Teilnahme an der Bestattung des Ehepartners, der eigenen Kinder, der Geschwister, der Eltern, Schwiegereltern und der Großeltern ..... 1 Arbeitstag

g) Wohnungswechsel, wenn der Angestellte Haushaltsvorstand gemäß polizeilichem Meldeausweis ist ..... 2 Arbeitstage

Das gleiche gilt für weibliche verheiratete Angestellte, die mit ihrem Gatten im gemeinsamen Haushalt leben.

h) erstmaliger Prüfungsantritt zu einer Prüfung einer branchenbezogenen, facheinschlägigen mehrjährigen Ausbildung (z.B. Universitäts-, Fachhochschulstudium, Baumeisterprüfung) ..... ein Prüfungstag pro Kalenderjahr

4. Über das Fernbleiben vom Dienst aus vorangeführten Gründen ist mit dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten in der Regel vorher das Einvernehmen zu pflegen. Wenn die in vorstehender Tabelle angeführten Zeiträume eigenmächtig überschritten werden, entfällt der Anspruch auf Bezahlung des Entgeltes für die Dauer der Überschreitung.

§ 23a. KÜNDIGUNG WEGEN LANG DAUERNDER KRANKHEIT

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonates vereinbart und erfolgt eine Kündigung bei lang dauernder Krankheit erst zwei Wochen nach Ablauf der Fristen gemäß § 8 Abs. 1 Angestelltengesetz, so gilt die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonates als vereinbart.

§ 24. URLAUB – ANRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN – ZUSATZURLAUB

1. Jenen Angestellten, die eine Gesamtvordienstzeit als Lehrling, Arbeiter oder Angestellter im Ausmaß von zehn Jahren nachweisen, von denen mindestens fünf Jahre, wenngleich mit Unterbrechungen, beim gleichen Arbeitgeber zugebracht wurden, wird eine Vordienstzeit von fünf Jahren bereits im ersten Dienstjahr für die Bemessung der Urlaubsdauer angerechnet.

2. Kriegsversehrte, Arbeitsinvalide und Zivilversehrte mit 50% oder mehr Arbeitsbehinderung sowie Inhaber einer Amtsbescheinigung im Sinne des Opferfürsorgegesetzes erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

3. Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens zwei Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung des Urlaubes drei Jahre anzurechnen.

§ 24a. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MUTTERSCHUTZGESETZ)

Der erste Karenzurlaub innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Abfertigung, der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses. Bei der Bemessung der Höhe der Abfertigung wird nur jener Karenzurlaub berücksichtigt, der nach dem 1. Mai 1989 angetreten wurde.

§ 24b. KARENZ UND KINDERBETREUUNGSGELD

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber spätestens bis zum Ende des fünften Monats vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der Arbeitnehmer bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld idF BGBl I Nr. 103/2001) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 30.4.2005 beginnen.

§ 25. DIENSTERFINDUNGEN

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes.

Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tage der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er die Diensterfindung für sich in Anspruch nehmen will. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Arbeitgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 26. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

1. Dieser Kollektivvertrag ist eine Ergänzung und Wiederveröffentlichung des Kollektivvertrages vom 28. September 1948.

2. Sofern durch diesen Kollektivvertrag Zuwendungen, Zulagen usw. eingeführt wurden, hat sich der Angestellte jene Beträge anrechnen zu lassen, die er schon bisher auf Grund eines gleichen oder ähnlichen Titels oder für den gleichen oder ähnlichen Zweck erhält.

3. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Angestellten regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

4. Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt, soweit der vorliegende Vertrag diesbezüglich nicht einschränkende Bestimmungen enthält. Diese Bestimmung hat keine Gültigkeit bezüglich der Vorschriften des § 19 (Heimfahrten).

§ 27. SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 28. AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten alle für den im § 2 vorgesehenen Bereich bisher geltenden Tarifordnungen, Entscheidungen der Zentrallohnkommission und Kollektivverträge außer Kraft.

Wien, im Mai 2006

Anhang zum Kollektivvertrag

KOLLEKTIVVERTRAG vom 1. Mai 2006

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung Bau und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Bau, Wohnbau, anderseits, zur Abänderung bzw. Ergänzung des Kollektivvertrages für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie vom 28. September 1948, in der Fassung vom 1. Mai 2005.

I. ABÄNDERUNG DES ANHANGES ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

Der Anhang zum Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe vom 28. September 1948, in der Fassung vom 1. Mai 2005, wird abgeändert wie folgt:

mit Geltung ab 1.5.2006 in €

1. Schichtarbeit laut § 7 (7) 5,33

2. Mindestgrundgehaltstafel

Gemäß § 10 Ziff. 3 des Kollektivvertrages für Angestellte:

Beschäftigungsgruppe	**Mindest-Brutto-Monatsgehälter mit Geltung ab**	
	1.5.2006	**1.5.2007 in €**
A1 **Hilfskräfte**		
im 1. und 2. Jahr	1.243,–	1.276,–

nach dem 2. Jahr	1.297,–	1.331,–
nach dem 4. Jahr	1.352,–	1.387,–
nach dem 6. Jahr	1.405,–	1.442,–
nach dem 8. Jahr	1.459,–	1.497,–
nach dem 10. Jahr	1.514,–	1.553,–
der Gruppenzugehörigkeit		

A2 **Gehilfen**

im 1. und 2. Jahr	1.486,–	1.525,–
nach dem 2. Jahr	1.559,–	1.599,–
nach dem 4. Jahr	1.631,–	1.674,–
nach dem 6. Jahr	1.705,–	1.749,–
nach dem 8. Jahr	1.778,–	1.824,–
nach dem 10. Jahr	1.850,–	1.898,–
der Gruppenzugehörigkeit		

A3 **Fachkräfte**

im 1. und 2. Jahr	1.905,–	1.954,–
nach dem 2. Jahr	2.002,–	2.054,–
nach dem 4. Jahr	2.099,–	2.154,–
nach dem 6. Jahr	2.196,–	2.253,–
nach dem 8. Jahr	2.294,–	2.354,–
nach dem 10. Jahr	2.391,–	2.453,–
der Gruppenzugehörigkeit		

A4 **Fachkräfte in gehobener Stellung**

im 1. und 2. Jahr	2.715,–	2.785,–
nach dem 2. Jahr	2.859,–	2.933,–

nach dem 4. Jahr	3.004,–	3.082,–
nach dem 6. Jahr	3.148,–	3.230,–
nach dem 8. Jahr	3.293,–	3.378,–
nach dem 10. Jahr	3.437,–	3.526,–
der Gruppenzugehörigkeit		

A5 **Leiter von Großbaustellen und Leiter selbständiger Abteilungen**

im 1. und 2. Jahr	3.829,–	3.929,–
nach dem 2. Jahr	3.972,–	4.075,–
nach dem 4. Jahr	4.115,–	4.222,–
nach dem 6. Jahr	4.258,–	4.369,–
nach dem 8. Jahr	4.401,–	4.516,–
der Gruppenzugehörigkeit		

M1 **Meister, Poliere und** P1 **Tiefbaupoliere**

im 1. und 2. Jahr	2.223,–	2.281,–
nach dem 2. Jahr	2.310,–	2.370,–
nach dem 4. Jahr	2.397,–	2.459,–
nach dem 6. Jahr	2.483,–	2.548,–
nach dem 8. Jahr	2.569,–	2.636,–
nach dem 10. Jahr	2.657,–	2.726,–

M2 **Meister, Poliere und**

P2 **Tiefbaupoliere**

im 1. und 2. Jahr	2.366,–	2.428,–
nach dem 2. Jahr	2.461,–	2.525,–
nach dem 4. Jahr	2.557,–	2.623,–
nach dem 6. Jahr	2.651,–	2.720,–
nach dem 8. Jahr	2.747,–	2.819,–

nach dem 10. Jahr	2.842,–	2.916,–

der Gruppenzugehörigkeit

HP **Meister, Poliere und**

OM **Tiefbaupoliere**

im 1. und 2. Jahr	2.626,–	2.694,–
nach dem 2. Jahr	2.732,–	2.803,–
nach dem 4. Jahr	2.839,–	2.912,–
nach dem 6. Jahr	2.945,–	3.021,–
nach dem 8. Jahr	3.051,–	3.130,–
nach dem 10. Jahr	3.157,–	3.239,–

der Gruppenzugehörigkeit

Obermeister

Bei der Umreihung in die Beschäftigungsgruppe Obermeister sind Zeiten einer Tätigkeit als Obermeister vor Inkrafttreten des KV vom 21. März 1979 wie folgt zu berücksichtigen:

Es sind aus einer Tätigkeit als Obermeister so viele Beschäftigungsgruppenjahre in der Gruppe OM anzurechnen, dass der Angestellte das seiner bisherigen Einstufung entsprechende nächsthöhere Mindestbruttomonatsgehalt der Beschäftigungsgruppe Obermeister erhält.

Zur Feststellung des bisherigen und des nächsthöheren Mindestbruttomonatsgehaltes ist die ab 1. Mai 2006 geltende Gehaltstabelle heranzuziehen.

3. Erhöhung der Ist-Gehälter

Bei jenen Angestellten, die höhere als die im Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie festgelegten Gehälter beziehen, ist deren bisheriges Gehalt um den Differenzbetrag

zu erhöhen, der sich aus dem bisherigen kollektivvertraglichen Gehalt (1.5.2005)* und den entsprechenden Sätzen des Kollektivvertrages vom 1.5.2006** ergibt.

Erhöhung der IST-Gehälter per 1.5.2007

* 1.5.2006

** 1.5.2007

4. Lehrlingsentschädigung für kaufmännische und bautechnische Zeichnerlehrlinge

Gemäß § 10 Ziff. 4 des Kollektivvertrages für Angestellte

pro Monat mit Geltung ab

	1.5.2006	1.5.2007 in €
im 1. Lehrjahr	544,–	559,–
im 2. Lehrjahr	699,–	718,–
im 3. Lehrjahr	868,–	891,–

	mit Geltung ab	
	1.5.2006	1.5.2007 in €
5. Erschwerniszulagen		
Zu § 14:		
Im Abs. 2 beträgt die Zulage je Arbeitsstunde		
bei einer Beschäftigung		
a) unter Tag (in Stollen,		
Tunnels und in oben geschlossenen Kanälen)	1,76	1,81
b) in Höhen von 800		
bis 1200 m	1,32	1,36
in Höhen von mehr als		
1200–1600 m	1,76	1,81
in Höhen von mehr als		
1600–2000 m	2,13	2,19
sofern die Baustelle bis		
200 m über einer geschlossenen		
Wohnsiedlung liegt	1,08	1,11
in Höhen von mehr als		
2000 m	3,10	3,18
sofern die Baustelle bis		
200 m über einer geschlossenen		
Wohnsiedlung liegt	1,56	1,60
c) Druckluftzulage		

bis zu 0,5 kg pro cm² Überdruck	3,56	3,65
bis zu 1,0 kg pro cm² Überdruck	5,34	5,47
bis zu 1,5 kg pro cm² Überdruck	7,11	7,30
bis zu 2,0 kg pro cm² Überdruck	9,77	10,02
bis zu 2,5 kg pro cm² Überdruck	16,90	17,34
bis zu 3,0 kg pro cm² Überdruck	23,11	23,71

6. Bauzulage

Zu § 16:

Gemäß Abs. 4 beträgt die Zulage:

a) wenn der Angestellte seine Tätigkeit vorwiegend im Freien ausübt, je Arbeitstag	10,81	11,10
b) wenn er seine Tätigkeit nicht vorwiegend im Freien ausübt bzw. als Angehöriger der Gruppen M, P, OM und HP, Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere, in Werkshallen mit der Erzeugung von Fertigteilen befasst ist, je Arbeitstag	6,92	7,10
c) wenn der Angestellte auf Lager- oder Werkplätzen, welche nicht einer Baustelle angegliedert sind, überwiegend im Freien beschäftigt ist, je Arbeitstag	9,09	9,33

mit Geltung ab

1.5.2006 in €

7. Trennungsgeld

Zu § 17:

Gemäß Abs. 1 des Kollektivvertrages für Angestellte

beträgt das Trennungsgeld:

a) je Arbeitstag	27,83
b) je Arbeitstag	26,16

Arbeitstag ist jeder Tag, an dem gemäß der für den Arbeitnehmer geltenden Aufteilung der Normalarbeitszeit von diesem eine Arbeitsleistung erbracht wird.

Wird an einem Nichtarbeitstag eine Arbeitsleistung von mindestens fünf Stunden erbracht, besteht – ausgenommen im Fall der Einarbeitung – ebenfalls Anspruch auf Trennungsgeld. Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, besteht Anspruch auf Trennungsgeld, es sei denn, der Feiertag liegt zwischen zwei Arbeitstagen, für die kein Anspruch auf Trennungsgeld besteht. Für eingearbeitete Arbeitstage gebührt das Trennungsgeld am Ausfallstag. Wird das Arbeitsverhältnis nach erfolgter Einarbeitung, aber vor dem Ausfallstag gelöst, ist das Trennungsgeld mit dem Zeitpunkt der Auflösung fällig.

mit Geltung ab

1.5.2006 in €

8. Reisekostenentschädigung

Zu § 22:

Gemäß Abs. 9 Ziff. 1 des Kollektivvertrages

für Angestellte beträgt das Taggeld:

a) für die Angehörigen der	
Beschäftigungsgruppe A1, A2	23,26
b) für die Angehörigen der	
Beschäftigungsgruppen	
A3, M1, M2, P1, P2, OM und HP	26,16
c) für die Angehörigen der	
Beschäftigungsgruppe A4	26,16
d) für die Angehörigen der	
Beschäftigungsgruppen A5	
und für Angestellte, welche die Prokura besitzen	26,16

Tritt während der Laufzeit dieses Kollektivvertrages eine Änderung der in § 26 Ziff. 7 lit. b EStG angeführten Tagesgelder für Inlandsdienstreisen ein, so sind diese Sätze in Verhandlungen neu festzusetzen.

Gemäß Abs. 9 Ziff. 2 des Kollektivvertrages für

Angestellte beträgt das Taggeld:

a) für die Angehörigen der Beschäftigungsgruppe A1 2,54

b) für die Angehörigen der Beschäftigungsgruppe A2 2,62

c) für die Angehörigen der Beschäftigungsgruppen

A3, M1, M2, P1, P2, OM und HP 2,62

d) für die Angehörigen der Beschäftigungsgruppe A4 3,78

e) für die Angehörigen der Beschäftigungsgruppe A5 3,78

f) für Angestellte, welche die Prokura besitzen 3,78

Gemäß Abs. 10 wird der Höchstbetrag für die tatsächlich

verausgabten Trinkgelder mit 1,96

festgesetzt.

Zu § 22 Ziff. 11 letzter Absatz:

Vergütung pro Lenkstunde 9,45

II. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Die im Abschnitt I dieses Kollektivvertrages angeführten Bestimmungen treten, sofern kein anderer Inkrafttretungszeitpunkt bestimmt ist, mit 1. Mai 2006 bzw. 1. Mai 2007 in Kraft.

Wien, am 1. Mai 2006

KOLLEKTIVVERTRAG

vom 1. Mai 1994

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Baugewerbe und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits für

GROSSWASSERKRAFTWERKSBAUTEN

§ 1. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich:

a) räumlich: auf das Gebiet der Republik Österreich,

b) persönlich: auf alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter c) genannten Betriebe,

c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie im Sinne der Fachgruppenordnung sind bzw. auf die von ihnen gebildeten Arbeitsgemeinschaften,

d) sachlich: auf die Baustellen der Großwasserkraftwerksbauten und des Kernkraftwerkes Zwentendorf.

Als Großwasserkraftwerksbauten gelten jene Bauten, die als solche im Zusatzkollektivvertrag für Großwasserkraftwerksbauten in der Fassung vom 29. April 1988 (gültig für Arbeiter) definiert sind.

§ 2. ZUSÄTZLICHES TRENNUNGSGELD

Alle Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf Trennungsgeld (gemäß dem Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie) erhalten für jene Tage, an denen sie Anspruch auf dieses Trennungsgeld besitzen, ein zusätzliches Trennungsgeld in der Höhe von S 26,80* ab 1. Mai 1994.

* ^ € 1,95

§ 3. WIRKSAMKEIT

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Mai 1994 in Kraft. Hinsichtlich der Kündigung gelten die Bestimmungen des § 3 Ziffer 2, des Kollektivvertrages für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie.

Wien, am 1. Mai 1994

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

1. Mai 1996

zur Regelung der Arbeitsbedingungen auf Baustellen de

Tauernautobahn

Pyhrnautobahn und

Arlbergschnellstraße

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Baugewerbe und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits, zum Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie in seiner geltenden Fassung.

§ 1. GELTUNGSBEREICH

Dieser Zusatzkollektivvertrag erstreckt sich

a) räumlich: auf alle Baustellen der Bundesstraße (Bundesautobahn) A 10 (Verzeichnis 1 zu BGBl. Nr. 286/1971); auf die Baustellen der Pyhrnautobahn A 9 Traboch bis Friesach, Spital/Pyhrn bis Knoten Selzthal, Windischgarsten bis Spital/Pyhrn, Rottenmann Süd bis Gaishorn und Friesach bis Graz Nord, Sattledt bis Kirchdorf und von Kirchdorf bis Windischgarsten. § 1 Abs. 1 lit. a und b des BGBl. vom 2.12.1971 betreffend die Finanzierung von Abschnitten der Pyhrnautobahn (Pyhrnautobahn Finanzierungsgesetz in der Fassung des BGBl. 640/75 und BGBl. aus 335/78 und BGBl. aus 84/86); auf alle Baustellen der Schnellstraße A 16 im Bereich der Arlbergtunnelstrecke St. Anton am Arlberg bis Langen am Arlberg (Arlbergschnellstraße, Tunnelstrecke) sowie Flirsch Ost bis St. Anton am

Arlberg und Dalaas West sowie der Teilstrecke Langen bis Danöfen, deren Baudurch führung gemäß Bundesgesetz vom 14. 2. 1973, BGBl. Nr. 113, einer Aktiengesellschaft übertragen worden ist.

b) persönlich: auf alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter c) genannten Betriebe,

c) fachlich: auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie im Sinne der Fachgruppenordnung sind bzw. auf die von ihnen gebildeten Arbeitsgemeinschaften.

§ 2. HÖHENZULAGE

Allen Angestellten gebührt auf den Strecken St. Michael bis Deutschfeistritz (Gleinalmautobahn) und Spital/Pyhrn bis Knoten Selzthal eine Zulage in Höhe von S 20,15* je Stunde ab 1. Mai 1998.

Nimmt ein Angestellter eine Höhenzulage gemäß Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie § 14 Abs. 2 in Anspruch, erlischt diese Zulage.

* ^ € 1,46

§ 3. ERSCHWERNISZULAGE

Allen Angestellten gebührt auf den Strecken Traboch bis Friesach, ausgenommen St. Michael bis Deutschfeistritz (Gleinalmautobahn), Windischgarsten bis Spital/Pyhrn, Rottenmann Süd bis Gaishorn und Friesach bis Graz Nord eine Zulage in der Höhe von S 10,10** je Stunde ab 1. Mai 1998.

** ^ € 0,73

§ 4. WIRKSAMKEITSBEGINN

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1. Mai 1998 in Kraft.

Wien, am 1. Mai 1998

NIEDERSCHRIFT

vom 1. April 1981

Die Bundesinnung der Baugewerbe und der Fachverband der Bauindustrie sowie die Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, kamen überein, die nachfolgende Empfehlung zu vertreten:

EMPFEHLUNG

Die Bundesinnung der Baugewerbe und der Fachverband der Bauindustrie empfehlen ihren Mitgliedern, zwecks Absicherung ihrer aufsichtsführenden Angestellten (Bauleiter, Sicherheitsingenieure, Meister, Poliere, Maschinenmeister usw.) gegen Heranziehung zur Haftung bei Überschreiten der Deckungssummen der betrieblichen Haftpflichtversicherung anläßlich eines Schadenereignisses die von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, mit mehreren Versicherungsanstalten als Rahmenvertrag abgeschlossene Zusatzhaftpflichtversicherung abzuschließen. Die derzeitige Prämie hiefür beträgt pro Jahr S 480,–.

Zum Abschluss dieser Zusatzhaftpflichtversicherung wäre mit der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, Verbindung aufzunehmen.

Wien, am 1. Mai 1986

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Verrechnung von

Kilometergeld für Personenkraftwagen

vom 1. April 1981, in der Fassung vom 1. Mai 2006

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Baugewerbe und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, anderseits.

§ 1. GELTUNGSBEREICH

1. Örtlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle Bundesländer der Republik Österreich.

2. Fachlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung der Baugewerbe oder des Fachverbandes der Bauindustrie im Sinne der Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/1947, in der jeweils geltenden Fassung sind.

3. Persönlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter 2. genannten Betriebe sowie für kaufmännische Lehrlinge und bautechnische Zeichnerlehrlinge.

Er gilt nicht:

a) für Geschäftsführer von G.m.b.H. und Vorstandsmitglieder,

b) für Direktoren und Prokuristen, soweit sie nicht arbeiterkammerumlagenpflichtig sind;

c) für Ferialpraktikanten und Volontäre.

Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. An Ferialpraktikanten zu gewährende Vergütungen sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

§ 2. KILOMETERGELD

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Soferne in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Arbeitgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs. 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes richtet sich nach nachstehender Tabelle:

Im Sinne des Abs. 1 gefahrene Kilometer im Kalenderjahr

bis 10.000 km ..... € 0,38

ab 10.001 bis 15.000 km ..... € 0,37

ab 15.001 bis 20.000 km ..... € 0,35

darüber ..... € 0,34

Die Verrechnungssätze treten rückwirkend ab 1. Mai 2006 in Kraft.

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z. B. ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z. B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen.

Für Neukonstruktionen (z. B. Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs. 1 eine Vereinbarung über den Aufwandersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs. 3, anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs. 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

§ 3. RECHNUNGSLEGUNG UND NACHWEIS DER KILOMETERGELDER

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (z. B. Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs. 1 ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4. VERFALL DER ANSPRÜCHE

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5. SONDERVEREINBARUNGEN, BETRIEBSVEREINBARUNGEN, BETRIEBLICHE REGELUNGEN UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (z. B. Vertreter), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandersatz getroffen wurde bzw. wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten an Stelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen zwei Monaten nach Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs. 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs. 1 befassten Angestellten günstiger ist.

§ 6. SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließen den Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 7. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem 1. Mai 2006 in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, im Mai 2006