

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE DER BAUGEWERBE UND DER BAUINDUSTRIE

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

ARTIKEL I - 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, 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 Lehrverträge der Lehrberufe Bürokaufmann, Bautechnischer Zeichner, Informationstechnologie-Informatik und Informationstechnologie-Technik.

Er gilt nicht:

- a) für Geschäftsführer von GmbH und Vorstandsmitglieder;
- 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.

ARTIKEL II - Gehälter

1. Die kollektivvertraglichen Gehälter werden für alle Beschäftigungsgruppen einschließlich der Lehrlinge ab 1.5.2011 um 2,5 % angehoben und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.
2. Die kollektivvertraglichen Gehälter werden für alle Beschäftigungsgruppen einschließlich der Lehrlinge ab 1.5.2012 um 0,45 % zuzüglich der Inflationsrate (Durchschnittswert 1.3.2011 bis 29.2.2012 gemäß VPI 2010 der Statistik Austria) erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Der errechnete Durchschnittswert der Inflationsrate wird kaufmännisch auf eine Nachkommastelle gerundet.

Die Ausgangsbasis für die Berechnung per 1.5.2012 sind die nicht gerundeten Gehaltssätze der Gehaltstabelle 2011.

Sollte der VPI 2010 nicht mehr verlautbart werden, so gilt jener Index als Grundlage für die Wertsicherung, der dem vorgenannten Index am meisten entspricht.

3. Die Ausgangsbasis für die Berechnung per 1.5.2013 sind die nicht gerundeten Gehaltssätze der Gehaltstabelle 2012.
4. Die Parallelverschiebungsklausel bleibt jeweils aufrecht.

ARTIKEL III - Zulagen

1. Die Schichtzulage (§ 7), die Erschwerniszulagen (§ 14), die Bauzulage (§ 16) und die Vergütung für die Lenkstunde (§ 22) werden ab 1.5.2011 um 2,5 % erhöht.
2. Die Schichtzulage (§ 7), die Erschwerniszulagen (§ 14) und die Bauzulage (§ 16) und die Vergütung für die Lenkstunde (§ 22) werden ab 1.5.2012 um 0,45 % zuzüglich der Inflationsrate (Durchschnittswert 1.3.2011 bis 29.2.2012 gemäß VPI 2010 der Statistik Austria) erhöht.

ARTIKEL IV - Rahmenrecht

§ 24a lautet:

„Der erste Karenzurlaub innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 Mutterschutzgesetz wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Abfertigung (nach dem AngG), der Dauer des Krankenentgeltanspruches und der Urlaubsdauer

- a. bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet, wobei nur jener Karenzurlaub berücksichtigt wird, der nach dem 1. Mai 1989 angetreten wurde;
- b. bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet, wobei nur jener Karenzurlaub berücksichtigt wird, der nach dem 1. Mai 2012 angetreten wurde;

Voraussetzung für die Anrechnung ist eine dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses.“

ARTIKEL V - Zusatzkollektivvertrag Auslandsentsendung

Folgender Zusatzkollektivvertrag wird neu abgeschlossen:

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

vom 1.5.2011

für Betriebsentsendungen ins Ausland

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung Bau und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Bau, Wohnbau, andererseits.

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Zusatzkollektivvertrag gilt für alle Angestellten, die dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe unterliegen.

Er ist für alle Entsendungen, die nach dem 1.5.2011 beginnen, anzuwenden und gilt auf unbestimmte Zeit.

§ 2 BETRIEBSENTSENDUNG INS AUSLAND

Eine Betriebsentsendung ins Ausland liegt vor, wenn der Angestellte im Auftrag des Arbeitgebers eine Arbeitsleistung an einem Ort außerhalb des österreichischen Staatsgebiets erbringt, sofern der Einsatz an diesem auswärtigen Ort länger als 30 Tage dauert und der Angestellte nicht täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Heimfahrten an arbeitsfreien Tagen unterbrechen die Frist von 30 Tagen nicht.

§ 3 VORBEREITUNG DER ENTSENDUNG INS AUSLAND

1. Entsendevereinbarung

Vor der Entsendung eines Mitarbeiters ins Ausland muss das Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem zu entsendenden Angestellten über die Umstände der Entsendung hergestellt werden. Der diesem Zusatzkollektivvertrag beiliegende Anhang („Auslandsentsendung-Checkliste“) wird von den Sozialpartnern zur Anwendung empfohlen.

2. Behördliche Bewilligungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Tätigkeit des Angestellten im Einsatzland erforderlichen behördlichen und sonstigen Bewilligungen auf seine Kosten einzuholen. Für den Fall, dass sich aufgrund fehlender Bewilligungen ein verspäteter Zeitpunkt des Auslandseinsatzes ergibt, hat der Arbeitgeber dem Angestellten die frustrierten Kosten zu ersetzen.

Der Angestellte ist verpflichtet, am Erlangen der erforderlichen Bewilligungen im notwendigen Ausmaß mitzuwirken.

Abweichend von diesen Bestimmungen, ist der Angestellte verpflichtet, auf eigene Kosten ein amtliches Reisedokument (Reisepass) rechtzeitig zu beschaffen.

3. Ärztliche Untersuchungen

Der Angestellte soll sich den vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen, Impfungen und dergleichen unterziehen, wobei der Arbeitgeber entsprechende Information, Unterstützung und den notwendigen Kostenersatz gewährt.

§ 4 AUSLANDSEINSATZ

1. Beginn und Ende der Entsendung

Die Entsendung beginnt - sofern nicht anders vereinbart - mit dem Tag der Anreise ins Einsatzland. Die Entsendung endet mit dem letzten Einsatztag im Einsatzland, wobei Zeiten der Vorbereitung der unmittelbaren Rückreise und die Rückreise selbst zur Entsendung zählen. Allenfalls vereinbarte Heimfahrten nach Österreich unterbrechen die Entsendung nicht.

2. Verhalten während des Auslandseinsatzes

Der Angestellte ist während seines Auslandseinsatzes verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften, Sitten und Gebräuche des Einsatzlandes zu beachten und die Interessen des Arbeitgebers durch sein betriebliches und außerbetriebliches Verhalten nicht zu beeinträchtigen.

3. Sozialversicherung

Der Angestellte ist nach den jeweils geltenden Bestimmungen bei der Sozialversicherung anzumelden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, möglichst lange eine Sozialversicherungspflicht in Österreich zu erwirken.

4. Erkrankung oder Unfall im Einsatzland

Im Falle einer Erkrankung ist der Vorgesetzte unverzüglich zu verständigen. Ebenso ist die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit unverzüglich dem Vorgesetzten mitzuteilen.

Sofern die erforderliche medizinische Versorgung im Einsatzland nicht gewährleistet ist, sorgt der Arbeitgeber auf seine Kosten für einen Rücktransport des Angestellten.

Ist die ärztliche Behandlung oder Unterbringung in einem Krankenhaus notwendig, so übernimmt der Arbeitgeber als Ausfallhaftung jene Kosten, die im Einsatzland anfallen und nicht von einem anderen Kostenträger erstattet werden. Der Arbeitgeber muss allerdings keine Kosten für Leistungen übernehmen, die vom österreichischen Krankenversicherungsträger nicht getragen werden (zB Kosten für Zahnkronen, Brillen, etc). Das Recht auf Rückforderung aus der Übernahme dieser Kosten geht auf den Arbeitgeber über.

Bei einer voraussichtlich länger dauernden Arbeitsunfähigkeit wird die vorzeitige Rückberufung im Einvernehmen mit dem behandelnden Arzt veranlasst.

5. Tod des Angestellten

Verstirbt der Angestellte während des Auslandseinsatzes, übernimmt der Arbeitgeber die erforderlichen Kosten für die Rückführung und ist auf Verlangen der Hinterbliebenen bei der administrativen Abwicklung behilflich.

6. Höhere Gewalt

Im Falle einer persönlichen Gefährdung des Angestellten am Einsatzort durch Ereignisse wie zB Krieg oder innenpolitische Unruhen ist der Angestellte berechtigt,

die Heimreise anzutreten. Vor Antritt der Heimreise ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen; bei Gefahr im Verzug genügt die nachträgliche Mitteilung.

Wird der Angestellte an der Erbringung der Arbeitsleistung sowie an der Heimreise gehindert, gebührt ihm der festgelegte Auslandsbezug weiter.

7. Beförderungsmittel für Reisen zwischen Heimatland und Einsatzland

Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Arbeitgeber, wobei dieser die Interessen des Angestellten zu berücksichtigen hat.

8. Unterkunft am Einsatzort

Der Arbeitgeber stellt dem Angestellten eine angemessene Unterkunft am Einsatzort kostenlos bei.

9. Abrechnung

Der Angestellte hat zur Geltendmachung der in den Z 7 und 8 beschriebenen Ansprüche umgehend die entsprechenden Belege dem Arbeitgeber vorzulegen, der diese bei der nächstmöglichen Abrechnung zu berücksichtigen hat.

Die Ansprüche verfallen innerhalb von drei Monaten ab dem Entstehen. Ist der Angestellte unverschuldet an der Geltendmachung verhindert, verfällt der Erstattungsanspruch innerhalb von zwei Monaten nach dem Wegfall der Verhinderung.

§ 5 ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

1. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit im Einsatzland richtet sich nach den jeweiligen betrieblichen Baustellenerfordernissen unter Berücksichtigung der landesspezifischen Sonn- und Feiertagsbestimmungen.

2. Pauschalierung

Anstelle der Bestimmung des § 15 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie tritt folgende Bestimmung:

Die Entgelte gemäß § 7 Absatz 2 und 3 (Überstunden), sowie Zulagen gemäß § 14 (Erschwerniszulagen) und § 16 (Bauzulage) sowie eine allfällige besondere Vergütung für die Dauer des Auslandsaufenthalts können als Pauschalbetrag festgesetzt werden.

Wird ein derartiger Pauschalbetrag vereinbart, ersetzt dieser für die Dauer der Auslandsentsendung einen allenfalls nach § 15 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie vereinbarten Pauschalbetrag.

3. Arbeitssicherheit

Dem Mitarbeiter ist die nach den österreichischen Rechtsvorschriften vorgesehene Schutzbekleidung und -ausrüstung zur Verfügung zu stellen, sofern die Rechtsordnung des Einsatzlandes nicht zwingend einen höheren Standard verlangt.

§ 6 REGELUNG NACH DEM AUSLANDSEINSATZ

Nach der Rückkehr aus dem Ausland wird dem Angestellten eine Aufgabe übertragen, die seiner bisherigen Tätigkeit im Inland mindestens vergleichbar ist.

Eine möglicherweise anspruchsvollere Tätigkeit während des Auslandseinsatzes begründet jedoch keine Ansprüche hinsichtlich des Einsatzes nach Rückkehr des Arbeitnehmers.

§ 7 SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN

Die Bestimmung des § 27 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie findet sinngemäß auch auf diesen Zusatzkollektivvertrag Anwendung.

ANHANG

„Auslandsentsendung-Checkliste“

- Reise
 - Reisezeit
 - Verkehrsmittel
 - Häufigkeit
 - Gepäck
- Unterkunft
 - Unterbringungsstandard
 - Ausstattung
 - Betriebskosten
 - Weg zum Arbeitsplatz (Verkehrsmittel)
- Verpflegung
- Firmenrelevante Post (Gehaltsabrechnung)
- Direkter Vorgesetzter im Einsatzland
- Interkulturelle Vorbereitung: Einschulung, Einweisung, Kurse
- Medizinische Versorgung
 - Ambulanzflug
 - Ärztliche Versorgung (ambulant/stationär)
 - Zusatzversicherung
- Höhere Gewalt: siehe § 4 Abschn 6 ZKV Auslandsentsendung
- Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Feiertage
- Arbeitsschutz und Sicherheit
 - siehe § 5 Abschn 3 ZKV Auslandsentsendung
 - Rechtsschutz (zB bei Arbeitsunfällen Dritter)
- Private Kommunikation: Nutzung von Mobiltelefon und Internet
- Bezugsgestaltung
- Ansprechpartner für Beratungen über das Einsatzland
- Sozialversicherung
 - Krankenversicherung
 - Unfallversicherung
 - Pensionsversicherung
 - Arbeitslosenversicherung

ARTIKEL VI - Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2011 in Kraft.
2. Die Sätze der Gehaltstafel treten zu den angeführten Zeitpunkten in Kraft und gelten bis 30. April 2013. Drei Monate vor Ablauf des Kollektivvertrages sind Verhandlungen wegen Erneuerung desselben aufzunehmen.

Wien, am 20. April 2011

BUNDESINNUNG BAU

BUNDESINNUNG BAU
FACHVERBAND DER BAUINDUSTRIE

KommR Ing. Hans-Werner Frömmel

Mag. Manfred Katzenschlager

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Abg.z.NR Wolfgang Katzian

Karl Proyer

WIRTSCHAFTSBEREICH BAU, WOHNBAU

Walter Jenny

Roman Krenn