

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Mineralölindustrie Österreichs

gültig ab 1.2.2003

Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Mineralölindustrie Österreichs in der ab 1. April 2003 geltenden Fassung (KV-ReformRahmenAngest-030403)

§ 1 Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Mineralölindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten andererseits.



§ 2 Geltung

1. Räumlicher Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt für alle Bundesländer der Republik Österreich

2. Fachlicher Geltungsbereich

2.1 Für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Mineralölindustrie Österreichs, insbesondere

- a) Unternehmungen der Erdöl- und Erdgasgewinnung,
- b) Unternehmungen der Erdölverarbeitung unter Einschluss der Tochterunternehmungen ausländischer Erdölproduzenten, die Rohöl verarbeiten lassen,
- c) Unternehmungen der Erdölverarbeitung einschließlich jener Tochterunternehmungen ausländischer Erdölproduzenten, welche die Beschaffung von Rohöl oder (Halb-) Fertigprodukten international optimieren und die zum Vertrieb und/oder zur Aufbewahrung dieser Produkte erforderlichen infrastrukturellen, logistischen oder technischen Einrichtungen, Anlagen oder Betriebsmittel bereithalten,
- d) Hilfsbetriebe der Erdölindustrie, wie insbesondere Unternehmungen der geophysikalischen Exploration sowie
- e) Tochterunternehmen der in lit a) bis d) angeführten Unternehmungen, soweit sie im Anhang 1 angeführt sind sowie deren Rechtsnachfolger im Konzernverbund.

2.2 Ferner für nach dem 1.4.2003 rechtlich verselbständigte Teile der in Punkt 2.1 genannten Unternehmungen, solange eine konzernartige Verbindung zu in Punkt 2.1 genannten Unternehmungen besteht.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt für alle Angestellte, soweit diese arbeiterkammerumlagepflichtig sind, sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische ZeichnerInnen-Lehrlinge (als kaufmännische Lehrlinge gelten auf Grund des BAG und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann/-frau und Bürokaufmann/-frau ausgebildet werden) - alle im folgenden AN genannt.

Dieser Kollektivvertrag ist bereits in Hinblick auf einen geplanten, einheitlichen Kollektivvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte formuliert. Er enthält daher einzelne Regelungen, die aufgrund des persönlichen Geltungsbereiches derzeit nicht anwendbar sind.

Der Kollektivvertrag gilt nicht für FerialpraktikantInnen. FerialpraktikantInnen sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Für derartige FerialpraktikantInnen sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

4. Überlassene Arbeitskräfte

§ 10 AÜG inklusive einschlägiger kollektivvertraglicher Regelungen gelten mit der Maßgabe, dass

- eine Überlassung vor dem 1.4.2003 dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses vor,
- eine Überlassung ab dem 1.4.2003 dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses ab

diesem Zeitpunkt gleichgehalten wird.

5. Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag tritt am 1.4.2003 in Kraft und tritt an die Stelle aller vorangegangenen Kollektivverträge. Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer 3monatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.



§ 3 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Probezeit

Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.

2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.1 Kündigungsfrist und -termin

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung der nachfolgenden Regelungen gelöst werden. Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der/die AN das Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats – unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist – lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom/von der ArbeitgeberIn (in der Folge „AG“ genannt) einzuhaltende Frist nicht kürzer sein, als die mit dem/der AN vereinbarte Kündigungsfrist.

Der/Die AG kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Letzten eines Kalendermonates durch Kündigung lösen:

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis 2 Jahre 6 Wochen,

über 2 Jahre 2 Monate,

über 5 Jahre 3 Monate,

über 15 Jahre 4 Monate,

über 25 Jahre 5 Monate.

Für AN, die dem AngG unterliegen und deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.4.2003 begonnen hat, gilt nachstehende Regelung:

Wurde keine Vereinbarung iSd § 20 Abs 3 letzter Halbsatz AngG getroffen, kann das Arbeitsverhältnis seitens des/der AG nur mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres gelöst werden.

2.2 Verzicht auf die Arbeitsleistung

Verzichtet der/die AG auf die Arbeitsleistung des/der AN während der Kündigungsfrist, darf dadurch keine Entgeltschmälerung eintreten.

2.3 Freizeitanspruch bei AG-Kündigung und Zeitablauf

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch AG-Kündigung und Zeitablauf hat während der (fiktiven) Kündigungsfrist der/die AN – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung

– in jeder Arbeitswoche auf sein/ihr Verlangen Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden, unter Fortzahlung des Entgeltes. Für die Berechnung gilt § 14 Punkt 2 sinngemäß. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs 2 und 3 AngG. Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 Stunden der Arbeitswoche frei.

3. Behaltspflicht für Lehrlinge

Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate weiterzuverwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Will der/die AG das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er/sie es mit vorhergehender 6wöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Satz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.

4. Information bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Gibt der/die AN im Laufe eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Äußerung ab, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen bzw. besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als 2monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem/der AN spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Entgelt über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit (anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) zu bezahlen.

5. Lohn-/Gehaltszahlung im Todesfall

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der AN gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt/der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt/der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate zu bezahlen.

Hatte der/die AN im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist ab dem Todestag das Gehalt/der Lohn in voller Höhe zu bezahlen. Für die Dauer einer Gehalts-/Lohnfortzahlung sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsbezuges zu bezahlen.

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen ErblInnen, zu deren Erhaltung der/die ErblasserIn gesetzlich verpflichtet war. Die anspruchsberechtigten ErblInnen von AN, deren Arbeitsverhältnisse bis 31.12.2002 begründet wurden, können zwischen der Weiterzahlung des Gehaltes/Lohnes und der nach § 23 Abs 6 AngG iVm ArbAbfG bzw. § 3 Punkt 6 dieses Kollektivvertrages allenfalls zustehenden Abfertigung wählen.

6. Abfertigung

6.1 Über die Bestimmungen des AngG hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Männer nach Vollendung des 65. Lebensjahres und Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG bzw. Artikel X NSchG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs 1 AngG mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

Der Anspruch auf Abfertigung besteht dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des/der AN unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der/die AG auf Grund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung auf Grund des § 20 Abs 2 des AngG einzuhalten hätte, und bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5jährige ununterbrochene Dienstzeit (§ 4) vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5jährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende Arbeiterdienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

6.2 Abfertigung im Todesfall

Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die ErblasserIn gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des/der AN das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 des AngG auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs 1 lit b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Letztere Bestimmung ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Ist ein/eine Ehegatte/in, aber kein/e minderjährige/r Angehörige/r im Sinne des vorstehenden Absatzes zum Zeitpunkt des Todes des/der AN vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 des AngG auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in zum Zeitpunkt des Todes des/der AN unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des/der AN 3 Jahre gedauert hat.

6.3 Auszahlung der Abfertigung

Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohn-/Gehaltsabrechnung. Ist die Auszahlung als Einmalbetrag dem/der AG aus wirtschaftlichen Gründen nicht zumutbar, kann die Auszahlung gemäß § 23 Abs 4 AngG iVm ArbAbfG erfolgen.

6.4 Anrechenbarkeit anderer Leistungen

Für jenen Zeitraum, der der Dauer der Abfertigungszahlung entspricht, ruhen sonstige Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, die der/die AG oder eine von ihm/ihr unterhaltene Unterstützungseinrichtung (zum Beispiel Pensionsfonds) ansonsten bezahlen würde.

6.5 Berechnung der Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung

Wird mit dem/der AN innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als AN zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen.

Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehalmes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war. Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen. Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird.

Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

6.6 Wechsel in das System der „Abfertigung Neu“

Vereinbaren AG und AN einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der/die AN 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.



§ 4 Betriebszugehörigkeit und Karenzen

1. Betriebszugehörigkeit

Für die Bemessung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind alle Dienstzeiten im Betrieb des gleichen Unternehmens, die keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Bestimmung gilt nicht für jene Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des/der AN beendet wurde.

2. Anrechnung Karenzen (Karenzurlaube)

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankentgeltanspruches, des Krankengeldzuschusses, der Urlaubsdauer, des Jubiläumsgeldes und bei Bemessung der Höhe der Abfertigung sowie für die 5jährige Dienstzeit bei Elternaustritt iSd § 23a AngG iVm § 2 ArbAbfG bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.



§ 5 Arbeitszeit

1. Wöchentliche Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38 Stunden, bei Lehrlingen einschließlich der für den Besuch der Berufsschule notwendigen Zeit.

1.1 Arbeit am Samstag

Bei einer 5-Tage-Woche ist in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen ohne Schichtbetrieb der Samstag arbeitsfrei.

1.2 Wochenarbeitszeit der Jugendlichen

Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs 2 KJBG auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden. Die Tagesarbeitszeit darf jedoch keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

1.3 Wöchentliche Normalarbeitszeit im vollkontinuierlichen Schichtdienst

Im vollkontinuierlichen Schichtdienst beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit durchschnittlich 36 Wochenstunden.

2. Tägliche Arbeitszeit

Die Festsetzung der täglichen Normalarbeitszeit und deren eventuelle Änderung hat unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse und gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu erfolgen.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

3. Arbeitszeit bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise

Bei kontinuierlicher oder mehrschichtiger Arbeitsweise kann im Rahmen des Schichtplanes die wöchentliche Normalarbeitszeit bis 56 Stunden ausgedehnt werden. Der Schichtplan ist so zu erstellen, dass innerhalb eines Schichtturnusses die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (bei vollkontinuierlicher Arbeitsweise 36 Stunden) nicht überschreitet.

Innerhalb von 2 aufeinander folgenden Wochen darf die Normalarbeitszeit 96 Stunden nicht überschreiten. Außerhalb dieses Schichtplanes kann bei außergewöhnlichem Arbeitsanfall im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der betroffenen AN eine Ausdehnung dieser Arbeitszeit vereinbart werden.

3.1 SpringerInnen bei Schichtarbeit

Bei kontinuierlicher Arbeitsweise ist durch entsprechende Einteilung von SpringerInnen Vorsorge zu treffen, dass jede/r im Schichtbetrieb beschäftigte AN die ihm/ihr gebührende Freizeit erhält. Für Sonntagsarbeit gebührt jede Woche ein Ersatzruhetag. Im Monat muss mindestens ein Sonntag arbeitsfrei sein.

4. Durchrechnungszeitraum im einschichtigen Betrieb

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann im einschichtigen Betrieb die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung im Rahmen einer Bandbreite von 36 bis 40 Stunden festgesetzt und innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 13 Wochen auf die einzelnen Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet. Dieser Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Kollektivvertragspartner bedarf, bis zu 26 Wochen ausgedehnt werden. Die 36 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche können unterschritten werden, wenn die Unterschreitung einem Ausgleich in Form von ganzen Tagen dient.

Ist der Ausgleich aus Gründen, die der/die AN nicht zu vertreten hat, nicht möglich, ist nach Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38 Stunden geleistete Zeit mit einem entsprechenden Überstundenzuschlag zu bezahlen. Bei einem Ausgleich in Form von ganzen Tagen ist an solchen Tagen geleistete Arbeit mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag zu entlohnen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Ausgleiches.

5. Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

5.1 Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben mit weniger als 5 AN mit diesen gemäß § 4 AZG verlegt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von höchstens 52 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

5.2 Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Ein Anspruch auf Überstundenzuschlag entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund eines unberechtigten vorzeitigen Austritts oder einer verschuldeten Entlassung beendet wird.

6. Arbeitszeit bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft

6.1 Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Tag- und NachtwächterInnen, Tag- und NachtportierInnen sowie hauptberufliche Werksfeuerwehren kann bis zu 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit der AN regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Über die Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden bis einschließlich der 48. Arbeitsstunde werden neben dem Monatslohn/-gehalt mit dem Normalstundenlohn/-gehalt vergütet, ab der 49. Arbeitsstunde gebührt Überstundenentlohnung.

6.2 Die Einsatzzeit der LenkerInnen (ChauffeurInnen) und BeifahrerInnen von Kraftfahrzeugen kann, soweit in diese regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, täglich bis 14 Stunden und wöchentlich bis 60 Stunden betragen (§ 16 Abs 3 und § 5 Abs 1 AZG).

Befinden sich 2 LenkerInnen im Fahrzeug, so kann die Einsatzzeit täglich bis zu 17 Stunden und wöchentlich bis zu 60 Stunden betragen (§ 16 Abs 4 und § 5 Abs 1 AZG).

Über die Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden bis einschließlich der 48. Arbeitsstunde werden neben dem Monatslohn/-gehalt mit dem Normalstundenlohn/-gehalt vergütet, ab der 49. Arbeitsstunde gebührt Überstundenentlohnung. Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitsstunden (20 bis 6 Uhr) sind jedenfalls Überstunden.

Die im § 15 Abs 3 AZG vorgeschriebene Lenkpause von einer Stunde, die FahrerInnen von Kraftfahrzeugen (Sattelkraftfahrzeugen) mit über 20 Tonnen höchstzulässigem Gesamtgewicht zusteht, kann durch 2 Lenkpausen von mindestens je einer halben Stunde ersetzt werden.

6.3 Unbeschadet der nach § 7 Abs 1 AZG zulässigen Überstunden kann die Überstundenleistung für LenkerInnen (ChauffeurInnen) und BeifahrerInnen bis zu 10 weiteren Stunden wöchentlich ausgedehnt werden (§ 7 Abs 2 AZG). Der/Die AN kann nicht verpflichtet werden, mehr als 10 Überstunden pro Woche zu leisten.

7. Rufbereitschaft

Über die Rufbereitschaft sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Bestehende Firmenregelungen bleiben bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung aufrecht.

8. Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

Der 24. und 31. Dezember sind zur Gänze ohne Lohn-/Gehaltsabzug arbeitsfrei. Jenen AN, die am 24. und 31. Dezember arbeiten müssen, gebührt für jede in der Normalarbeitszeit geleistete Stunde ein Zuschlag von 100 % (ohne Grundvergütung). Überstunden am 24. und 31. Dezember werden mit der Grundvergütung und einem Zuschlag von 100 % entlohnt. Als Überstunden an diesen beiden Tagen gelten jene Arbeitszeiten, welche die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit übersteigen.



§ 5a Nachtarbeit

1. Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillige abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen AN eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom/von der AG glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des/der AG von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

2. Der/die AG ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Angestellte auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

- wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die AN in seiner/Ihrer Gesundheit gefährdet *),
- die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt der/des AN lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
- oder der/die AN einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

*) Die Kollektivvertragspartner stimmen überein, dass es sich bei der Begutachtung um eine für die Gesundheitsbeeinträchtigung einschlägige fachärztliche Begutachtung handeln muss.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die AN zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

3. Der/die AG hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der AN, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

4. Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuschreiben. AN, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

5. Die AG haben dafür zu sorgen, dass AN, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der/die AG hat den AN allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

6. Abgesehen von den § 97 Abs. 1 Z 6 a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der AN durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.



§ 6 Überstunden, Sonn- u. Feiertagsarbeit

1. Definition

Als Überstunde gilt jede angeordnete Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Bei Schichtarbeit gilt als Überstunde jede angeordnete Arbeitszeit, welche außerhalb der täglichen Schichtarbeitszeit (laut Schichtplan) liegt.

2. Arbeitspause

Schließt Überstundenarbeit unmittelbar an die normale Arbeitszeit an, so ist eine Arbeitspause von 10 Minuten zu halten, die in die Arbeitszeit eingerechnet wird.

3. Information an den Betriebsrat

Der Betriebsrat ist bei Überstundenleistungen im Vorhinein zu verständigen, sofern es sich nicht um Überstundenleistung einzelner AN handelt.

4. Überstunden bei unvorhersehbaren Fällen

Auch wenn sich AN zu Überstundenarbeit verpflichtet haben, können Überstunden für den laufenden Tag nur bei Vorliegen unvorhersehbarer Fälle angeordnet werden.

5. Sonn- und Feiertagsarbeit

Bei kontinuierlicher Arbeitsweise gilt der Sonntag als Werktag und der dafür zustehende arbeitsfreie Tag (Ersatzruhetag) als Sonntag, soweit nicht bereits bestehende Vereinbarungen eine andere Regelung vorsehen. Fällt auf einen als Sonntag geltenden Werktag ein gesetzlicher Feiertag, so ist für jede an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung die kollektivvertragliche Feiertagsentlohnung zu bezahlen. Für Arbeitsstunden, die an arbeitsfreien Werktagen geleistet

werden, gebührt ein Zuschlag von 100 %, jedoch nur dann, wenn dieser arbeitsfreie Tag als Ersatz für einen Sonntag gilt.

6. Überstundenzuschläge

6.1 Angeordnete Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten AN festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Der Zuschlag beträgt in der Regel 50 %; Überstunden werden, soweit sie in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

6.2 Werden bei mehrschichtiger Arbeit im Anschluss an die Nachtschicht Überstunden geleistet, so gebührt ein Zuschlag von 100 %, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 20 Uhr fallen.

6.3 Bei 5-Tage-Woche werden die ersten 2 Überstunden, die an einem sonst arbeitsfreien Samstag oder Sonntag geleistet werden, mit einem Zuschlag von 50 %, die dritte und die folgenden Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

6.4 Wird ein/e AN zur Leistung von Überstundenarbeit nach Verlassen der Arbeitsstätte zurückberufen, so gebührt in jedem Fall ein Zuschlag von 100 %. Außerdem erhält der/die AN die für den Hin- und Rückweg notwendige Wegzeit mit der normalen Grundvergütung gemäß Punkt 6.6 ohne Zuschlag entlohnt; ferner steht ihm/ihr der Ersatz des Fahrgeldes zu.

Eine "Zurückberufung" liegt nicht vor, wenn dem/der betreffenden AN bereits am Tage vorher bekannt gegeben wird, dass er/sie am nächsten Tag zu einer Arbeit zu erscheinen hat.

6.5 Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit der Grundvergütung gemäß Punkt

6.6 und einem Zuschlag von 200 % entlohnt. Als Überstunden an gesetzlichen Feiertagen gilt jene Arbeitszeit, welche die für den betreffenden Wochentag festgesetzte normale Arbeitszeit übersteigt.

6.6 Grundlage für die Berechnung der Grundvergütung für Überstunden und der Überstundenzuschläge ist – abweichend von 1/165 bzw 1/156 gemäß § 13, 2. Satz – bei der 38-Stunden-Woche 1/142 und bei der 36-Stunden-Woche 1/134 des Monatslohns für 1 Arbeitsstunde. Im übrigen gilt § 10 AZG.

6.7 Mit dieser Festsetzung erscheinen alle über 12 Monatslöhne/-gehälter hinausgehenden kollektivvertraglichen Sonderzahlungen bei der Berechnung der Grundvergütung für Überstunden und der Überstundenzuschläge bereits berücksichtigt.

7. Sonntagszuschlag

Für jede an einem Sonntag erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem auf die Arbeitsleistung entfallenden Entgelt ein Zuschlag von 100 %. Grundlage für die Berechnung der Grundvergütung ist – abweichend von 1/165 bzw. 1/156 gemäß § 13 Punkt 1, 2. Satz – bei der 38-Stunden-Woche 1/142 und bei der 36-Stunden-Woche 1/134 des Monatslohnes für 1 Arbeitsstunde.

8. Feiertagsentlohnung

Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % der Grundvergütung zu entlohnen. Grundlage für die Berechnung der Grundvergütung ist – abweichend von 1/165 bzw. 1/156 gemäß § 13 Punkt 1, 2. Satz – bei der 38-Stunden-Woche 1/142 und bei der 36-Stunden-Woche 1/134 des Monatslohnes für 1 Arbeitsstunde.

9. Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag. Für AN, für die das AngG nicht gilt, gebührt jedoch bei Überstundenleistung an Sonntagen neben dem Sonntagszuschlag ein Überstundenzuschlag von 50 % oder 100 % entsprechend Punkt 6.



§ 7 Altersteilzeit

1. Wird zwischen AG und AN vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMMSG (beide in der Fassung BGBl I Nr. 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Altersteilzeit kann bis längstens 31.12.2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.2.2001 abgeschlossene Vereinbarungen.

2. Der/Die AN hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden - entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

3. Der/Die AG hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

4. Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung gemäß §§ 23 ff AngG sowie ArbAbfG ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

5. Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

6. Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

7. Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

8. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

a) Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der AN, so gebührt diese Abgeltung den Erblinnen.

c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

9. Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/die AG dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.



§ 8 Beschäftigung in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte in Verbindung mit neuen Kommunikationstechnologien (Telearbeit)

1. Gegenstand

Gegenstand sind Rahmenbedingungen und Aufwandserstattungen für eine von einem/r AN gewählte außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere in der Wohnung von dem/der AN.

2. Begriff

Eine außerbetriebliche Arbeitsstätte liegt dann vor, wenn der/die AN regelmäßige Teile seiner/ihrer Normalarbeitszeit dort leistet.

3. Voraussetzungen

Die Beschäftigung an außerbetrieblichen Arbeitsstätten ist sowohl von Seiten des/r AN als auch des/der AG freiwillig. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

a) Personelle Einzelmaßnahmen

Die Einrichtung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung des Unternehmens mit dem/r AN, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sowie einer allfällig abzuschließenden Betriebsvereinbarung folgt. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.

b) Status der AN

Der arbeitsrechtliche Status der festangestellten AN erfährt durch die schriftliche Vereinbarung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte keine Änderung.

4. Bestehende betriebliche Regelungen

Bestehende betriebliche Regelungen sind nach Möglichkeit unverändert oder sinngemäß für die AN, die eine außerbetriebliche Arbeitsstätte haben, anzuwenden. Bestehende Betriebsvereinbarungen, deren Gegenstand die Regelung von Beschäftigung in außerbetrieblichen Arbeitsstätten ist, bleiben aufrecht, sofern diese für die betroffenen AN günstiger sind als dieser Kollektivvertrag.

5. DienstnehmerInnenhaftpflicht

Die Schutznormen des DNHG werden auf im Haushalt lebende Personen der AN in außerbetrieblichen Arbeitsstätten analog angewendet.

6. Umfang der Arbeitszeit

Die zu leistende Arbeitszeit ist die jeweils betrieblich geltende Wochenarbeitszeit.

7. Aufteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsstätten

Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte ist schriftlich zu vereinbaren.

8. Mehrarbeit und Überstunden

Alle über die geltende Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten müssen, unabhängig von der Arbeitsstätte, im voraus von dem Vorgesetzten entsprechend den betrieblichen Regelungen angeordnet sein, um als solche anerkannt zu werden. Als Anordnung von Mehrarbeit bzw. Überstunden gelten auch terminisierte Arbeitsaufträge, bei denen anzunehmen ist, dass diese im Normalfall nur durch die Leistung von Mehrarbeit bzw. Überstunden zu bewältigen sind. Eine Vergütung derselben erfolgt entsprechend den bestehenden Regelungen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG bleiben unberührt.

9. Fahrzeiten

Fahrzeiten zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung, es sei denn, dass es sich dabei um Dienstwege handelt, die nicht in der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte begründet sind und die aufgrund geltender betrieblicher Regelungen abzugelten wären. Wird ein/e AN aufgefordert, während seiner/ihrer außerbetrieblichen Arbeitszeit in die betriebliche Arbeitsstätte zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

10. Zeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit soll auf die betriebliche Praxis abgestimmt sein.

11. Arbeitsmittel

Die erforderlichen Arbeitsmittel für die außerbetriebliche Arbeitsstätte werden für die Zeit des Bestehens dieser Arbeitsstätte vom Unternehmen zur Verfügung gestellt. Sollten im Ausnahmefall Arbeitsmittel von dem/r AN im Einvernehmen mit dem/der AG gestellt werden, so werden die Aufwände gegen Nachweis erstattet.

12. Aufwanderstattungen

Dem/r AN sind alle in Zusammenhang mit seiner/ihrer Arbeitsstätte erwachsenden Aufwände gegen Nachweis zu ersetzen, insbesondere betrifft dies Raum-, Energie- und Telefonkosten. Pauschalerstattungen können vereinbart werden.

13. Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Reisekosten und Aufwandsentschädigung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte werden nur erstattet, wenn durch die Abweichung von der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte Dienstwege entstehen.

14. Kontakt zum Betrieb

Die soziale Integration sowie die Kommunikation der AN in das bzw. mit dem Unternehmen sollen trotz der Tätigkeit in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte gewährleistet bleiben. Bei betrieblichen Besprechungen soll die Einbindung von in außerbetrieblichen Arbeitsstätten beschäftigten AN besonders berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen ist zu gewährleisten und als Arbeitszeit zu rechnen.

15. Aus- und Weiterbildung

Information und Zugang zu Aus- und Weiterbildung werden durch geeignete Maßnahmen sichergestellt.

16. Information des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird über AN informiert, die in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte tätig sind. Der Betriebsrat hat das Recht, die elektronischen Kommunikationseinrichtungen zu benutzen. Dem Betriebsrat sind jene Kosten zu erstatten, die diesem im Rahmen der Betreuung der AN in außerbetrieblichen Arbeitsstätten erwachsen.

17. Aufgabe der außerbetrieblichen Arbeitsstätte

Die außerbetriebliche Arbeitsstätte kann bei triftigen Gründen schriftlich von beiden Seiten unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten aufgegeben werden. Triftige Gründe auf Seiten des/der AG sind Betriebsänderungen im Sinne des § 109 ArbVG, auf Seiten der AN Änderungen in der Lebenssituation, die einer weiteren Nutzung der außerbetrieblichen Arbeitsstätte entgegenstehen (z.B. Wohnungswechsel oder Änderungen in der Familie). Eine Kündigung des Wohnungsnutzungsvertrages durch den Vermieter ist dem/der AG unverzüglich mitzuteilen. Nach Aufgabe der außerbetrieblichen Arbeitsstätte wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.



§ 9 Verwendungsgruppen

1. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

1.1 Alle Angestellten werden nach der Art ihrer tatsächlichen Verwendung und der vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die im §9 Punkt 2 vorgesehenen 6 Verwendungsgruppen eingereiht.

1.2 Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen; die Schulen sind nachstehend beispielsweise angeführt:

A) Vor Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

a) Schulen mit zweijähriger Studienzeit:

Zweijährige Handelsschulen, kaufmännische oder technische Fachschulen und Werkmeisterschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen). Als Werkmeisterschulen gelten auch Bohrmeisterschulen soweit sie von der Bergbehörde anerkannt sind.

Unter nachstehenden Voraussetzungen ersetzen jedoch Werkmeisterkurse eine zweijährige Werkmeisterschule:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens acht Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

b) Schulen mit dreijähriger Studienzzeit:

Dreijährige technische Fachschulen.

c) Schulen mit vier- oder mehrjähriger Studienzzeit:

Handelsakademie mit Reifeprüfung (Matura); höhere technische Lehranstalten mit Reifeprüfung, wie höhere Gewerbeschulen, Technologisches Gewerbemuseum, höhere technische Bundeslehranstalten und andere technische Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht und Abschlussprüfung, sofern sie eine mindestens vierjährige Studienzzeit erfordern; Mittelschulen mit Reifeprüfung.

B) Nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

a) Berufsbildende mittlere Schulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, dreijährige Handelsschulen, drei- oder mehrjährige technische Fachschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen). Als Werkmeisterschulen gelten auch Bohrmeisterschulen, soweit sie von der Bergbehörde anerkannt sind.

Unter nachstehenden Voraussetzungen ersetzen jedoch Werkmeisterkurse eine zweijährige Werkmeisterschule:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens acht Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

b) Höhere Schulen:

Allgemeinbildende höhere Schulen und berufsbildende höhere Schulen, wie Handelsakademien oder höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, alle mit Reifeprüfung.

C) Hochschulen:

Universität, Technische Hochschule, Hochschule für Welthandel, Universität für Bodenkultur und Montanistische Hochschule. Ausländische Hochschulen der vorgenannten Art sind den inländischen Hochschulen dann gleichzustellen, wenn die dort erworbenen akademischen Grade in Österreich nostrifiziert sind.

1.3 Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem/der Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

In den Verwendungsgruppen I bis V sind 10 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 6 Gehaltsstufen (5 Biennien), in der Verwendungsgruppe VI 8 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 5 Gehaltsstufen (4 Biennien), vorgesehen.

1.4 Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein/e AN in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellte/r verbracht hat.

Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen. Die im Unternehmen vor der Übernahme ins MeisterInnenverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterIn sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der MeisterIn zuerst eingestuft wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Punkt 1.8 nicht anzuwenden.

Die Anrechnungsbestimmung dieses Absatzes gilt für jene Fälle, in denen die Übernahme in das Angestelltenverhältnis nach dem 30. November 1970 erfolgte. Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamte/r oder Angestellte/r im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem/der Angestellten für seine/ihre jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

Bei ArbeitgeberInnen im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter den selben Voraussetzungen wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten im Sinne der Punkte 1.5 und 1.8 als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. (Gilt für alle ab 1.2.2000 vorzunehmenden Einstufungen).

Zeiten der Erwerbstätigkeit als Selbständige/r werden als Verwendungsgruppenjahre bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren angerechnet, soweit diese frühere Tätigkeit ihrer Natur nach geeignet war, dem/der Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Diese Anrechnung erfolgt nicht, wenn für den gleichen Zeitraum sonstige Zeiten angerechnet werden. An sonstigen Zeiten und an Zeiten selbstständiger Erwerbstätigkeit werden jedoch insgesamt nicht mehr als 10 Jahre angerechnet.

1.5 Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl. Nr. 150/1978 i.d.g.F., während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind sowohl als Praxis- als auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen (§ 16 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 154/1956).

1.6 Der erste Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 MSchG bzw. § 2 EKUG wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet.

1.7 Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen ArbeitgeberInnen verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein/e Angestellte/r aus früheren Arbeitsverhältnissen bei anderen ArbeitgeberInnen nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 6 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der/die Angestellte diese Zeiten der/dem AG schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

1.8 VertreterInnen mit Provisionsbezug haben nur Anspruch auf das niedrigste Mindestgrundgehalt seiner/ihrer Verwendungsgruppe. Die in den einzelnen Verwendungsgruppen vorgesehene Zeitvorrückung gilt für diese Angestellten nicht, jedoch muss der Jahresbezug einschließlich Provision das 14fache Mindestgrundgehalt unter Berücksichtigung der Verwendungsgruppenjahre erreichen.

1.9 Wenn ein/e Angestellte/r infolge Ansteigens der Anzahl seiner/ihrer Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner/ihrer Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

1.10 Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem/der Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat. Dem/Der Angestellten gebührt aber jedenfalls das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des/der Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde (siehe § 11 Vorrückung, Punkt 2).

1.11 Wenn ein/e Angestellte/r in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

1.12 Der Betriebsrat ist berechtigt zu überprüfen, ob für Angestellte die Einreihung in eine höhere Verwendungsgruppe in Frage kommt oder ob infolge der gesteigerten Leistung eine Gehaltserhöhung begründet ist. In gegebenen Fällen kann der Betriebsrat der Firmenleitung entsprechende Vorschläge machen.

2. Verwendungsgruppenverzeichnis und Mindestgrundgehälter

2.1 Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ergänzt bzw. ersetzt werden. Hierbei muss jedoch eine innerbetriebliche Übereinstimmung zwischen Firmenleitung und Angestelltenbetriebsrat erzielt werden.

Eine solche Abmachung hat nur für die die Abmachung betreffende Firma Gültigkeit. Sollte eine solche Abmachung nicht erzielbar sein oder soll eine solche Abmachung für alle vertragschließenden Teile Wirkung haben, so muss eine Übereinstimmung zwischen den Kollektivvertragspartnern erzielt werden.

2.2 „Kleine Betriebe“ im Sinne der Verwendungsgruppe III und IV sind Betriebe mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 ArbeitnehmerInnen (Angestellte und ArbeiterInnen).

2.3 Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter ist aus der im § 10 dargestellten Mindestgehaltstabelle ersichtlich.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z.B. Bürohilfskräfte, MaschinschreiberInnen nach Konzept, WerkstättenschreiberInnen, TelefonistInnen, Hilfskräfte in Registratur, Magazin und Lager.

Technische Angestellte:

z.B. MateriallistenschreiberInnen, Kopisten und ähnliche technische Hilfskräfte, MikroskopistInnen.

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze

Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z.B. StenotypistInnen, FakturistInnen für einfache Verrechnung (nach Preislisten), TelefonistIn mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, DatentypistIn für das Übertragen von Daten auf Datenträger bzw. Datenprüfarbeiten, WerkstättenschreiberIn, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, VerkäuferIn in Detailgeschäften (Kantinen), Hilfskräfte in der Lohnverrechnung, Gehaltsverrechnung, Materialverrechnung, Werkstättenverrechnung, Kassa, Korrespondenz, Buchhaltung, Bestellbüro, Registraturangestellte, PostexpedientInnen, Karteiangelte.

Technische Angestellte:

z.B. Hilfsmagazineure/innen, HilfslaborantInnen, geologische und technische ZeichnerInnen (KopistInnen), MikroskopistInnen, Zeichnungsarchivare/innen.

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z.B. KorrespondentInnen, ÜbersetzerInnen, StenotypistInnen mit besonderer Verwendung, StenotypistInnen mit einer Fremdsprache, Bürokräfte in der Buchhaltung, z.B. KontenführerInnen, KontokorrentführerInnen, SaldokontistInnen, MagazinbuchhalterInnen, MaterialbuchhalterInnen, LagerbuchhalterInnen, EmballagenbuchhalterInnen, WerkstättenbuchhalterInnen, ZollbuchhalterInnen, Karteiangelte, Vollrechenmaschinenbedienung, Lohn- und GehaltsverrechnerInnen; RechnungsprüferInnen, FakturistInnen, Kassiere/rinnen in kleinen Betrieben oder solche, die einem/r HauptkassiererIn unterstellt sind, Angestellte im Ein- und Verkauf, StatistikerInnen, Magazineure/innen, ExpedientInnen, RegistraturleiterInnen, OperatorIn (Datenverarbeitung) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, ProgrammiererInnen während der Einarbeitung unter Anleitung und Aufsicht eines/r Programmierers/in, höchstens jedoch bis zu einer Dauer von 9 Monaten, VertreterIn ohne Spezialausbildung mit Provision (siehe § 9 Punkt 1.8), VertreterIn für Erdgas, TankstellenleiterIn, FahrdienstleiterIn (Autodispatcherin).

Technische Angestellte:

z.B. Hilfskonstrukteure/innen, Teilkonstrukteure/innen, TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich), ChemikerInnen, ArbeitsvorbereiterInnen und NachkalkulantInnen im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppen, ZeitnehmerInnen, LaborantInnen, geologische und technische ZeichnerInnen, WiegemeisterInnen, VerschubmeisterInnen, BohrmeisterInnen für Flachbohrungen bis 300 Meter, RegistriererInnen und VermesserInnen im seismischen Trupp, Diplomierte Krankenschwestern/pfleger.

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die höhere technische bzw. kaufmännische Arbeiten selbständig und verantwortlich verrichten. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (2 bis 5 Angestellten, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind (Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf RegistraturleiterInnen).

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z.B. selbständige, qualifizierte oder fremdsprachige KorrespondentInnen, StenotypistInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, selbständige BuchhalterInnen, in kleinen Betrieben auch BilanzbuchhalterInnen, Kassiere/rinnen, Hauptkassiere/rinnen, ExpedientInnen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, ReferentInnen im Verkauf, technische und kaufmännische SachbearbeiterInnen (z.B. technische Ein- und VerkäuferInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, LeiterInnen großer Magazine, SachbearbeiterInnen in Personalangelegenheiten, LeiterIn des Lohnbüros, LeiterIn der Material- oder Mengenbuchhaltung, FahrdienstleiterIn mit mindestens 30 Fahrzeugen, Transportdispatcher für Kesselwagen oder Tankschiffe, WerksküchenleiterIn (mehr als 100 TeilnehmerInnen), VertreterInnen ohne Spezialausbildung ohne Provision, VertreterInnen mit Spezialausbildung mit Provision (siehe § 9 Punkt 1, 1.8), TankstellenleiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, ErdgastankstellenleiterInnen, OperatorIn (Datenverarbeitung) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, selbständiger ProgrammiererInnen.

Technische Angestellte:

z.B. Konstrukteure/innen und TechnikerInnen im Sinne der obigen Verwendungsgruppenmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich), ArbeitsvorbereiterInnen, LaborantInnen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, OberlaborantInnen, ChemikerInnen, GeologInnen, Bohringenieur/innen, BohrmeisterInnen, BehandlungsmeisterInnen, FördermeisterInnen (ProduktionsmeisterInnen), MontagemeisterInnen, WerkmeisterInnen, VerlademeisterInnen, WiegemeisterInnen, OberverschubmeisterInnen, DestillationsmeisterInnen, PumpenmeisterInnen, MeisterInnen für schwere Transportarbeiten, AuswerterInnen im seismischen Trupp, MechanikermeisterInnen der Autogaragen, MeisterInnen der Dampfkesselanlage, Sicherheitsfachkräfte i. S. obiger Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über 5 Angestellte, von denen entweder eine/r der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

z.B. ernannte StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, BilanzbuchhalterInnen, AbteilungsleiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, LeiterInnen des Personalbüros, RechtskonsulentInnen, VertreterInnen mit Spezialausbildung ohne Provision, ProgrammiererInnen, die Gesamtprogramme erstellen (projektbezogen), SystemprogrammiererInnen, EDV-AnalytikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Dolmetsch (Diplom-Dolmetsch, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

ProgrammiererInnen, die Gesamtprogramme erstellen (projektbezogen), haben u. a. folgende Aufgaben durchzuführen: Durchführung der Programmanalyse, Erarbeitung des Programmwurfes, Austesten der Programme, Programmpflege und Erstellung der Programmdokumentation.

SystemprogrammiererInnen haben u. a. folgende Aufgaben durchzuführen: Auswahl, Anpassung und Ergänzung der für eine Datenverarbeitungsanlage erforderlichen Betriebssysteme, Wartung und Modifikation dieser Betriebssysteme sowie Beurteilung von auftretenden Fehlern, Prüfung und Implementierung neuer Hard- und Software; Beratung und Schulung der Operatoren und ProgrammiererInnen.

Technische Angestellte:

z.B. ernannte StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, ChemikerInnen, Verantwortliche im Schichtbetrieb der Raffinerien (nicht Inspektionsdienst), LaboratoriumsleiterInnen, GeologInnen, leitende Konstrukteure/innen und TechnikerInnen, Außeningenieure/innen mit langjähriger Praxis, technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, OberbohrmeisterInnen, BohringenieurInnen, ProduktionsingenieurInnen, OberfördermeisterInnen, OberbehandlungsmeisterInnen, AuswerterInnen im seismischen Trupp, LeiterInnen großer Werkstätten (mit mindestens 20 Beschäftigten), VerarbeitungsleiterInnen (für die atmosphärische Anlage, Crackanlage, Vacuumanlage etc.), Sicherheitsfachkräfte i. S. obiger Tätigkeitsmerkmale, BrandmeisterInnen (Leiter der Werksfeuerwehr).

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit.

Z.B. HauptabteilungsleiterIn, LeiterIn des Rechnungswesens, WerksleiterIn, BetriebsleiterIn oder kaufmännischer LeiterIn in Betrieben mit mehr als 120 Beschäftigten, ProduktionsleiterIn in Raffinerien mit mehr als 120 Beschäftigten, LeiterIn von Entwicklungs- und Forschungslaboratorien, LaboratoriumsleiterIn großer Laboratorien mit mindestens 30 Beschäftigten, Erste GeologInnen.

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

3. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von 3 Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/15 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

4. Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie AufseherInnen, MeisterInnen (Gruppen- und AbschnittsleiterInnen, ObermeisterInnen (MontageleiterInnen) und dgl. (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn ohne Zulagen (nicht Akkordlohn) der höchsten, ihnen unterstellten ArbeiterInnenkategorie übersteigen, und zwar wie folgt:

AufseherIn um 15 %

MeisterIn um 20 %

ObermeisterIn um 25 %



§ 10 Gehalt

1. Mindestgehaltstabelle für die Angestellten der Mineralölindustrie Österreichs in Euro

Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	V	VI
Biennalsprünge	53	63	84	110	152	323
1. + 2.	1.215	1.379	1.659	2.143	2.884	4.194
n. 2	1.268	1.442	1.743	2.253	3.036	4.517
n. 4	1.321	1.505	1.827	2.363	3.188	4.840
n. 6	1.374	1.568	1.911	2.473	3.340	5.163
n. 8.	1.427	1.631	1.995	2.583	3.492	5.486
n.10	1.480	1.694	2.079	2.693	3.644	

2. Lehrlinge

2.1 Die monatliche Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge und technische ZeichnerInnen-Lehrlinge beträgt:

	Vor Vollendung des 18. Lebensjahres	Nach Vollendung des 18. Lebensjahres
Im 1. Lehrjahr	442,80	576,83
Im 2. Lehrjahr	576,83	824,77
Im 3. Lehrjahr	824,77	1019,38
Im 4. Lehrjahr	1.019,38	1120,21

Die Lehrlingsentschädigung im 4. Lehrjahr gilt nur für Lehrlinge im Lehrberuf Technische/r ZeichnerIn auf Grund der ab 1. September 1988 geltenden Ausbildungsvorschriften.

2.2 Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der

Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

2.3 Lehrlingsausbildungszulagen

Über Lehrlingsausbildungszulagen können Betriebsvereinbarungen getroffen werden; bereits bestehende bleiben aufrecht.



§ 11 Vorrückung

1. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

1.1 Der/Die AG ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennalsprung zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennalsprung ist der Euro-mäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der/die Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

1.2 Angestellte bis zum vollendeten dritten Angestelltendienstjahr im Unternehmen sind von der Anwendung des Punktes 1.1 ausgenommen. Auf diese dreijährige Wartezeit werden jedoch unmittelbar vor dem Angestelltendienstverhältnis liegende Lehrzeiten und ArbeiterInnenvordienstzeiten im gleichen Unternehmen angerechnet, sofern derartige Zeiten die Dauer von 3 Jahren erreichen. Diese Anrechnungsbestimmung tritt für Angestelltendienstverhältnisse in Kraft, die ab 1. Oktober 1980 beginnen. Weiters sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne des § 3 Punkt 6.1.

1.3 Von der sich nach Anwendung von Punkt 1.1 und 1.2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können durch Betriebsvereinbarungen Ausnahmen vereinbart werden.

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

1.5 Bestehende, günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

2. Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt

2.1 Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt dem/der Angestellten das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe.

2.2 Ergänzend zu § 9 Punkt 1, 1.10, 2. Satz darf jedoch eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre unter der Bedingung erfolgen, dass die Euro-mäßige Überzahlung nicht geringer wird. Andernfalls dürfen höchstens die dem nächstniedrigeren Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe entsprechenden Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

2.3 Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums, so wird der Beginn des ersten Bienniums in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückverlegt.

2.4 Anstelle der Regelung des Punktes 2.3 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums ein aliquoter Biennalsprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums vorzunehmen. Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Punktes 2.2 festgelegten Gehalt.

2.5 Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich des Punktes 2.2 – 2.4 bleiben aufrecht. In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Arbeitsverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.



§ 12 Zulagen und Zuschläge

1. Die Voraussetzung für die Bezahlung einer Nachtarbeitszulage und deren Höhe richten sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

2. Angestellte erhalten, insoweit und insoweit sie Schichtarbeit leisten, eine Schichtzulage; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.



§ 13 Stundenteiler, Abrechnung und Auszahlung

1. Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Für Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunden ist das/der Monatsgehalt/-lohn bei einer 38 Stundenwoche durch 165, bei einer 36 Stundenwoche durch 156 zu teilen. Eine bargeldlose Lohn-/Gehaltszahlung kann nur im Einvernehmen mit dem/der AN erfolgen. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten bzw. vereinbart werden.

2. Teilzeitbeschäftigte:

Bei teilzeitbeschäftigten AN ist das/der bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt/-lohn durch 165, bei einer 36 Stundenwoche durch 156 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden) ergibt. Soweit die abweichende Normalarbeitszeit in Wochenstunden festgelegt wurde, ist das/der entsprechende Mindestgrundgehalt/-lohn wie folgt zu ermitteln: Mindestgrundgehalt/-lohn dividiert durch 38 bzw. 36 mal wöchentliche Normalarbeitszeit.

3. Der/Die AN hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:

- a) die Verrechnungsperiode,
- b) einen Ausweis über die Entlohnung,
- c) Überstunden, welche einzelverrechnet werden,
- d) Zulagen beziehungsweise Zuschläge sowie Provisionen,
- e) Entgeltleistungen infolge Arbeitsverhinderung, Urlaub, etc.
- f) Sonderzahlungen
- g) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,

h) Aufschlüsselungen verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern. (Gleichwertig einem solchen monatlichen Ausweis ist eine gesonderte schriftliche Information einmal im Jahr, bei Eintritt oder bei Änderungen).

i) Allfällige Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse

4. Die Zahlung des Monatsgehaltes/-lohns, des VorarbeiterInnenzuschlages und aller pauschalisierten Ansprüche hat spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Prämien und dgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuführen.

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten AN ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienst (13 Wochendurchschnitt) auf Basis der monatlichen Normalarbeitszeit zu bezahlen. AN, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn bzw. Grundlohn zu bezahlen; die Entgelt Differenz ist im Folgemonat fällig.

Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

Die Auszahlung ist so einzuteilen, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.



§ 14 Urlaubszuschuss

1. Anspruch

Allen AN gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines Monatsgehaltes/-lohnes samt den unter Punkt 2 angeführten monatlichen Entgeltteilen.

2. Berechnung

Der Berechnung ist neben dem Gehalt/-Lohn des Fälligkeitsmonats der Durchschnitt der sonstigen Entgeltteile, auf welche in den letzten 3 Kalendermonaten vor dem Fälligkeitstermin Anspruch bestand, zugrunde zu legen. ProvisionsbezieherInnen, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Urlaubszuschuss einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes/-lohns (Fixums).

Nicht einzubeziehen sind: Grundvergütung und Zuschläge für Überstunden, Zuschläge für am Sonntag geleistete Arbeitsstunden (§ 6 Punkt 7), sowie Feiertagsentlohnung gemäß (§ 6 Punkt 8), Einmal- und Sonderzahlungen (wie Erfolgs- oder Jahresprämien, Gratifikationen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Jubiläumsgeld, Urlaubszuschuss sowie Weihnachtsremuneration), Natural- und Sachbezüge, Reise- und Wegzeitvergütungen, Fahrgeldvergütung.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen sonstigen Entgeltteile sind Fehlzeiten, für die kein oder ein vermindertes Entgelt geleistet wurde, außer Betracht zu lassen. Fallen in den Berechnungszeitraum Fehlzeiten von mehr als 330 bzw 312 Arbeitsstunden, für die kein

oder ein vermindertes Entgelt geleistet wurde, ist der Berechnungszeitraum so lange um je einen weiteren vorangegangenen Monat (maximal jedoch 3 Monate) zu ergänzen, bis mindestens 165 bzw 156 voll bezahlte Arbeitsstunden enthalten sind. Bei der Berechnung der durchschnittlichen sonstigen Entgeltteile ist das Entgelt für die voll bezahlten Arbeitsstunden durch die Anzahl dieser Arbeitsstunden zu teilen und das Ergebnis mit 165 bzw 156 zu multiplizieren.

3. Lehrlinge

Lehrlinge erhalten als Urlaubszuschuss einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung zuzüglich eines Monatsdurchschnittes der sonstigen Entgeltteile entsprechend Punkt 2. Bei AN, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des unter Punkt 2. berechneten Urlaubszuschusses zusammen.

Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit der Urlaubszuschuss ausbezahlt ist, ist zunächst der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen. Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als AN fort, so ist der Restbetrag gemäß Punkt 2. spätestens gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration auszubezahlen.

Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des Urlaubszuschusses gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatslohn/-gehalt auszugehen.

4. Fälligkeit

Der Urlaubszuschuss ist am 30. Juni eines jeden Jahres fällig. Wird ein Urlaub, der mindestens eine Woche betragen muss, im ersten Kalenderhalbjahr angetreten, wird über Verlangen des/der AN der Urlaubszuschuss bei Urlaubsantritt fällig. AN erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres. Dieser ist bei Antritt desurlaubes fällig. Wird der Urlaub nicht angetreten, ist der aliquote Urlaubszuschuss mit der Weihnachtsremuneration auszubezahlen.

5. Rückzahlung

AN, deren Arbeits-(Lehr-)verhältnis nach Erhalt des Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

a) Kündigung durch den/die AN, ausgenommen bei Kündigung wegen Eintritts in die Alterspension, vorzeitige Alterspension im Sinne des § 253b ASVG, der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension.

b) Austritt ohne wichtigen Grund im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen.

c) Entlassung aus Verschulden des/der AN. AN, deren Arbeitsverhältnis vor Erhalt des Urlaubszuschusses endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.



§ 15 Weihnachtsremuneration

1. Anspruch sowie Fälligkeit

Allen AN gebührt einmal in jedem Kalenderjahr spätestens am 30. November eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatsgehaltes/-lohnes samt den unter § 14 Punkt 2. angeführten monatlichen Entgeltteilen. Für später eintretende AN ist die Weihnachtsremuneration am Jahresende auszubezahlen.

Den während des Jahres eintretenden AN gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration.

Den während des Jahres austretenden AN gebührt spätestens am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration.

2. Berechnung

Für die Berechnung gilt § 14 Punkt 2 sinngemäß.

3. Lehrlinge

Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. § 14 Punkt 3 gilt sinngemäß.



§ 16 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration bei Teilzeitbeschäftigung

1. Berechnung

Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 6 Punkt 6.6 zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

2. Regelung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt

Für AN, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen.

Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.



§ 17 Authentische Interpretation zu Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

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



§ 18 Jubiläumsgeld

AN haben Anspruch auf Jubiläumsgeld nach folgenden Sätzen, wobei Dienstzeiten beim selben AG zusammenzurechnen sind:

beim 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsentgelt,

beim 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsentgelte,

beim 40-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsentgelte.

Als Fälligkeitstermin wird der Zeitpunkt der Vollendung des betreffenden Dienstjahres festgesetzt.

Für die Berechnung des Monatsentgeltes gilt § 14 Punkt 2. sinngemäß.

Es bleibt vorbehalten, dass ausnahmsweise einzelne Firmen im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen erwägen können.

Für AN, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.4.2003 begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 35. und 40. Dienstjahr ohne Verschulden des AN (verschuldete Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) ist ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsentgelte als Jubiläumsgeld zu bezahlen.



§ 19 Betriebliches Vorschlagswesen

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs 1 Z 14 ArbVG abgeschlossen werden.



§ 20 Diensterfindungen

Der/Die AG hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem/einer AN während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des österreichischen PatG. Er/Sie muss dazu innerhalb einer Frist von 3 Monaten vom Tag der Anbietetung an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der/die AG zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er/Sie hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den/die ErfinderIn zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen.

Auf Verlangen des/der AN muss der/die ErfinderIn bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der/die AG als AnmelderIn erscheint. Im übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen PatG.



§ 21 Inlandsdienstreisen (Reisekosten- und Aufwandsentschädigung)

1. Wenn der/die Angestellte im Auftrag des/der AG Dienstreisen zu unternehmen hat, so sind ihm/ihr die dadurch verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten. Auf kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge sind diese Bestimmungen mit dem jeweils niedrigsten Ansatz insoweit anzuwenden, als nicht Entsendungen in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.

2. Begriff der Dienstreise

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die Angestellte zur Erledigung dienstlicher Aufträge entsendet wird, die mit kurzfristigem oder wechselndem Aufenthalt in einem oder mehreren Orten verbunden sind, welche mit seinem Dienort nicht identisch sind. Dienort im Sinne dieses Absatzes ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des/der Angestellten liegt. Als Dienort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 10 km, gerechnet von der ständigen Arbeitsstätte als Mittelpunkt. Voraussetzung ist überdies, dass die dienstliche Abwesenheit von der ständigen Arbeitsstätte länger als drei Stunden dauert.

3. Bemessung der Reisedauer

Wenn der/die Angestellte die Dienstreise von der ständigen Arbeitsstätte aus antritt oder nach derselben unmittelbar zur ständigen Arbeitsstätte zurückzukehren hat, so gilt als Zeitpunkt des Beginns und der Beendigung der Dienstreise das Verlassen und Wiederbetreten der ständigen Arbeitsstätte.

Wenn der/die Angestellte die Dienstreise von seiner/ihrer Wohnung aus antritt und Eisenbahn, Schiff oder Autobus benützt, so gilt als Zeitpunkt des Beginns der Dienstreise die fahrplanmäßige Abfahrtszeit und als Zeitpunkt der Beendigung die tatsächliche Ankunftszeit des Beförderungsmittels.

Wird die Dienstreise mit einem Dienstwagen durchgeführt, so gilt als Beginn derselben der Zeitpunkt des Verlassens der Arbeitsstätte, bei Abholung das Verlassen der Wohnung. Analog wird auch die Beendigung der Dienstreise festgesetzt.

4. Fahrtvergütung

Angestellte der Verwendungsgruppen I bis III erhalten bei Fahrten bis 200 km Entfernung die Fahrtkosten II. Klasse Eisenbahn oder Autobus, bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Fahrtkosten I. Klasse Eisenbahn oder Autobus ersetzt.

Angestellte der Verwendungsgruppen IV bis VI erhalten einheitlich die Fahrtkosten I. Klasse Eisenbahn oder Autobus ersetzt.

Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn mindestens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Schiffsreisen, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur auf Grund besonderer vorheriger Bewilligung der Firmenleitung gewährt.

Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

5. Reiseaufwandsentschädigung

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung (bestehend aus dem Tag- und dem Übernachtungsgeld) bzw. das Außendienstgeld.

Reiseaufwandsentschädigung

Verw. Gruppe	Taggeld	Übernachtungsgeld	zusammen	Außendienstgeld
I, II, III u. IV	39,00	24,00	63,00	46,00
V	45,00	24,00	69,00	49,00
VI	51,00	24,00	75,00	54,00

6. Von den genannten Taggeldsätzen entfallen auf:

Verw. Gruppe	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Taggeld zusammen
I, II, III u. IV	7,00	15,00	17,00	39,00
V	8,00	18,00	19,00	45,00
VI	9,00	21,00	21,00	51,00

Nimmt jedoch der/die Angestellte die Mahlzeit in einer Werksküche seiner Firma ein, so wird ihm/ihr an Stelle der obigen anteiligen Taggeldsätze der für die Werksküchenmahlzeit festgesetzte Betrag ersetzt.

7. Für den Tag des Antrittes oder der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag in Anspruch nehmen, hat der/die Angestellte nur auf die anteiligen Taggeldsätze laut Punkt 6 Anspruch, und zwar insoweit, als er/sie infolge der Dienstreise an der Einnahme der Mahlzeiten am sonst üblichen Ort (Dienst- oder Wohnort) verhindert ist.

Diese Verhinderung ist als gegeben anzunehmen: hinsichtlich des Frühstücks, wenn die Dienstreise entweder vor normalem Arbeitsbeginn angetreten und in diesem Falle oder im Falle einer mehrtägigen Dienstreise nach 8.00 Uhr beendet wird; hinsichtlich des Mittagessens, wenn die Dienstreise entweder vor 12.00 Uhr angetreten wird und in diesem Falle oder im Falle einer mehrtägigen Dienstreise nach 14.00 Uhr beendet wird; hinsichtlich des Abendessens, wenn die Dienstreise entweder vor 19.00 Uhr angetreten und in diesem Falle oder im Falle einer mehrtägigen Dienstreise nach 19.00 Uhr beendet wird.

7a. Auf die Vergütung des Mittagessensatzes hat bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des § 21 der/die Angestellte jedoch auch dann Anspruch, wenn er innerhalb des Gemeindegebietes, in dem seine ständige Arbeitsstätte liegt, aber außerhalb einer Entfernung von 10 km – gerechnet von der ständigen Arbeitsstätte – dienstlich tätig ist.

8. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

9. Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht (vergleiche Punkt 4) für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Übernachtungsgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw. angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder der Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Übernachtungsgeld.

10. Fällt das Ziel der Dienstreise mit dem ständigen Wohnort des/der Angestellten zusammen, so besteht für die Dauer des Aufenthaltes an demselben kein Anspruch auf das Taggeld und das Übernachtungsgeld. In diesem Falle soll jedoch dem/der Angestellten eine angemessene Entschädigung für den Mehraufwand vergütet werden, wenn nachweislich die Voraussetzungen für Familienverpflegung nicht gegeben sind.

11. Bei Fahrten im Schlafwagen und bei kostenlos beigestelltem Quartier in Beherbergungsbetrieben wird tatsächlich verausgabtes Trinkgeld bis zu EURO 2,18 erstattet. Bei aufeinanderfolgenden Nächtigungen im gleichen Beherbergungsbetrieb gebührt für mehrere Nächtigungen bis zu einer Periode von einer Woche ein Betrag von EURO 4,36.

12. Außendienstgeld

Ist gelegentlich für eine Dienstreise oder eine aushilfsweise Dienstleistung (Abordnung) ein mehr als 28tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so wird ab dem 29. Tag an Stelle der Reiseaufwandsentschädigung das Außendienstgeld bezahlt. Eine Unterbrechung des Aufenthaltes im Sinne obiger Bestimmungen liegt nicht vor, wenn der/die Angestellte den Aufenthaltsort nur vorübergehend verlässt und feststeht, dass er/sie wieder an den Aufenthaltsort zurückzukehren hat. Bei Gewährung angemessener freier Unterkunft wird das Außendienstgeld pro Kalendertag jeweils um ein Viertel gekürzt.

13. Wenn ein/e Angestellte/r, der/die Außendienstgeld bezieht, seinen/ihren Dienstort wechselt und wenn damit auch eine Änderung des Ortes seiner/ihrer Unterkunft verbunden ist, so hat der/die Angestellte für die ersten 28 Tage Anspruch auf Reiseaufwandsentschädigung nach Punkt 5. Bedingung für den Bezug der Reiseaufwandsentschädigung nach Punkt 5 oder des Außendienstgeldes ist jedoch, dass die Voraussetzungen hierfür auch am neuen Dienstort gegeben sind. Eine Änderung tritt nicht ein, wenn der Wechsel der Unterkunft in keinem Zusammenhang mit der Verlegung des Dienstortes steht.

14. Ein Anspruch auf das Außendienstgeld besteht nicht:

- a) während des Urlaubes;
- b) während einer Krankheit, wenn der/die Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- c) während des Krankenhausaufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
- d) während des Zeitraumes, den ein/e Angestellte/r unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
- e) für Zeiträume, für die Reiseaufwandsentschädigung verrechnet wird;
- f) bei Reisen an seinen/ihren ständigen Wohnort. Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in diesen Fällen ein Viertel des Außendienstgeldes.

15. Sonstige Reiseaufwendungen

Notwendige und angemessene Auslagen (z.B. Telefongespräche, Telegramme, Porti, Zu- und Abgänge zum und vom Bahnhof usw., Benützung von Mietautos in begründeten Fällen, Reisegepäck, Trägerlohn und ähnliches) werden im tatsächlich verausgabten Ausmaß erstattet.

16. Soweit in den Punkten 17 bis 19 nichts anderes bestimmt ist, werden Reisezeiten nicht besonders vergütet. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit. Werden jedoch von der Firmenleitung am Zielort der Dienstreise effektive Dienstleistungen über die tägliche normale Arbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung nach Punkt 5 und 6 die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

17. Reisezeitvergütung (zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung)

Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (d. i. die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus etc., einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigbahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen einfachen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche, sonst dienstfreie, effektive Reisestunde zusätzlich 1/7 der vollen Reiseaufwandsentschädigung (Taggeld und Übernachtungsgeld).

Ist die Dienstreise mit einer Nächtigung verbunden, gebührt die zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung für jede derartige Reisestunde. Bei Dienstreisen, die mit keiner Nächtigung verbunden sind, gebührt keine zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung für die Reisezeit während der ersten Stunde vor Beginn bzw. bis zu einer Stunde nach Beendigung der täglichen Normalarbeitszeit. Wird Mehrarbeit geleistet, tritt an Stelle der Normalarbeitszeit der Beginn bzw. das Ende der effektiven Arbeitsleistung.

Sowohl bei Dienstreisen mit als auch ohne Nächtigung gebührt für Teile von Stunden der entsprechende Teil, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 21 Punkt 4, 3. Satz vor, gebührt in jedem Fall diese zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22 Uhr liegenden effektiven Reisestunden.

18. Soweit Angestellte bei einer Dienstreise das Beförderungsmittel über Auftrag selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren nach oben begrenzt.

19. Für angeordnete Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen, arbeitsfreien Samstagnachmittagen und anderen nach der Arbeitszeiteinteilung arbeitsfreien Tagen hat der Angestellte jedoch für jene tatsächlichen Reisezeiten, die in seine Freizeit fallen, an Stelle einer Vergütung nach Punkt 17 oder 18 Anspruch auf entsprechende Überstundenbezahlung.

20. Die Punkte 17, 18 und 19 gelten nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie z.B.: VertreterInnen, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit, Angestellte des technischen und schmieretechnischen Außendienstes, GebietsleiterInnen im Vertrieb, InspektorInnen, RevisorInnen und RevisionsmeisterInnen.

21. Der/Die Angestellte hat die Abrechnung beim AG spätestens einen Monat nach Beendigung der Dienstreise durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Paragraphen verfällt vier Monate nach Beendigung der Dienstreise. 22. Aufwandsentschädigung für Angestellte mit wechselndem Einsatzort

22.1 Für Angestellte, bei denen es an einer ständigen Arbeitsstätte mangelt, weil sie auf Grund ihrer dienstlichen Verwendung berufsbedingt einen wechselnden Einsatzort haben (wie z.B. Angestellte von geophysikalischen Trupps, von Tiefbohrtrupps, von Bau- und Montageabteilungen, des technischen und geologischen Außendienstes) und die aus diesem Grunde nicht täglich nach Hause fahren können, ist die Aufwandsentschädigung in Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 Arbeitsverfassungsgesetz zu regeln.

22.2 Für angeordnete Dienstreisen, die nicht in den im Punkt 22.1 genannten Arbeitsbereich fallen, gelten an Stelle der Aufwandsentschädigung nach Punkt 22.1 die Bestimmungen des Punktes 21 (1.-21).



§ 22 Auslandsdienstreisen

Für die Dauer der Entsendung zu einer vorübergehenden Dienstleistung im Ausland gelten nachstehende Bestimmungen: Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß Punkt 3 und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit letztere von diesem Kollektivvertrag bzw. einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels.

1. Informations- und Mitteilungspflicht

1.1 Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigungen sowie über auf Grund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

1.2 Dem/der AN ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tages- und Nachtgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

2. Verkehrsmittel und Fahrtkosten

Die Wahl des Verkehrsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem/der AG. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den/die AG besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des/der AG und den eintretenden Belastungen des/der AN in zeitlicher und körperlicher Hinsicht eintreten. Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

3. Arbeitszeit und Wochenruhe

Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen AN entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit AN des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland vereinbart werden. Gilt in dem Auslandsstaat, in den der/die AN entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

4. Aufwandsentschädigung

4.1 Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der/die AN eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nächtigungsgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung, bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht (mindestens 3 Fahrtstunden in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr) für den anfallenden Mehraufwand. Bei kostenloser Beistellung eines zumutbaren Quartiers bzw. Schlafwagens entfällt das Nächtigungsgeld.

Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Fall vom/von der AG zu entrichten oder zu ersetzen. Ist der/die AN nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

4.2 Das Tag- und Nächtigungsgeld gebührt für die ersten 28 Tage einer Dienstreise in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten; danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld um nicht mehr als 10 % unter dem Tag- bzw. Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten liegen. Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1. Februar 2002 beginnen.

4.3 Die Aufwandsentschädigung nach dieser Bestimmung gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt beziehungsweise endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom beziehungsweise die

Ankunft am letzten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nächtigungsgeld richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird beziehungsweise in dem sich der/die AN zur Verrichtung der Tätigkeit aufhält.

Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt. Bis zum Grenzübertritt beziehungsweise bis zum letzten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach § 21 (Inlandsdienstreisen) zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr. Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Sätze der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

4.4 Der/Die AN erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthalts im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, von mehr als 8 Stunden zwei Drittel und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammenzurechnen.

4.5 Vom jeweils zustehenden Taggeld Punkt 3 entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Abendessen. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt beziehungsweise die sonstigen Aufwendungen nicht vom/von der AN getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Werksküchenessen gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen.

4.6 Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das jeweils zustehende Taggeld auf 10 % des vorgesehenen Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeiten und Nebenleistungen) gewährt wird.

4.7 Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie z.B. Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

4.8 Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nächtigungsgeld) entfällt im Fall eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung beziehungsweise Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf ein Drittel des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nächtigungsgeld entfällt, jedoch werden unvermeidbar weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch den/die AG ersetzt.

4.9 Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem/der AN zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung vom/von der AG als anrechenbar bezeichnete oder von einem Dritten besonders gewährte Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigung dieses Punktes anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nächtigungsgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem/der AN zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.

5. Vergütung für Reisezeiten (Lenkzeiten)

5.1 Für AN, die dem AngG unterliegen, gilt folgendes:

Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigungssätze (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen sind. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen.

Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten. Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit.

Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

5.2 Für AN, die nicht dem AngG unterliegen, gilt folgendes: Reisezeiten innerhalb der Arbeitszeit werden wie Arbeitszeit bezahlt. Für die effektive Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Akkord- beziehungsweise Prämiedurchschnittsverdienst) ohne Zulagen und Zuschläge.

6. Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 9 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der/die AN Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw. eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden.

Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Wird jedoch die Heimreise bedingt z.B. durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt

von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 9 Monate hinausgehenden Monat 1/9 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht konsumierte Heimreise.

7. Unfallversicherung

Der/Die AG hat dem/der AN die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.801,85, für dauernde Invalidität von mindestens € 43.603,70 festgesetzt. Es werden nur die Kosten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem/der AN schriftlich Mitteilung zu machen.

8. Krankenrücktransportversicherung

Der/Die AG hat dem/der AN die Kosten einer Krankenrücktransportversicherung für die Dauer der Entsendung zu ersetzen, sofern der/die AG nicht auf andere Weise für einen entsprechenden Versicherungsschutz Sorge trägt; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem/der AN schriftlich Mitteilung zu machen.

9. Erkrankung und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG beziehungsweise das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen des/der Ehegatten/in, des/der Lebensgefährten/in (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern hat die Firma im Falle des Todes des/der AN während der Dauer der Entsendung den Rücktransport ohne Verzögerung zu veranlassen und die dafür notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z.B. Versicherung) getragen werden. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

10. Tod naher Angehöriger

Bei Tod des/der Ehegatten/in, des/der Lebensgefährten/in (im Sinne des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern eine Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

11. Höhere Gewalt

Im Falle einer konkreten persönlichen Gefahr (zum Beispiel durch Krieg, innenpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der/die AN berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem/der AG beziehungsweise dem örtlichen dienstlichen Vorgesetzten herzustellen, ansonsten ist der/die AG vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der/die AN durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der/die AN gesetzlich verpflichtet ist, jenes Entgelt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er/sie bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

12. Abrechnung

Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonates durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen.

13. Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des/der AG hat der/die AN bzw. seine/ihre Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Punkte Unfallversicherung, Erkrankung und Unfälle und Höhere Gewalt gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom/von der AG auszubezahlenden bzw. ausbezahlten Betrages an den/die AG bei sonstigem Verlust im Sinne obigen Punktes abzutreten.

14. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

Die Ansprüche nach Punkt 3 und 4 (Aufwandsentschädigung und Reisezeit) können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag abgegolten werden, etwa durch eine Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw. eine andere Vergütung, welche die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt.

Bestehende, für den/die AN 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.



§ 23 Kilometergeld

1. Anspruch und Haftung

1.1 Wird einem/einer AN die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihrer Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

1.2 Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den/die AG aus einer Benützung des Pkw im Sinne dieser Bestimmung. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des/der AG für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw durch den/die AN entstehen. Ist allerdings dem/der AN die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benutzung des Privat-Pkw zur Voraussetzung hat, so bleiben hinsichtlich eines Unfallschadens am Pkw des/der AN die Ansprüche aus dem ABGB und dem DNHG unberührt und können durch Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden.

2. Höhe

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich gemäß nachstehender Tabelle wie folgt: Der Anspruch beträgt

Gefahrene Kilometer im Kalenderjahr:	1 % von :
bis 10.000 km	€ 35,61
ab 10.001 km bis 15.000 km	€ 34,52
ab 15.001 km bis 20.000 km	€ 33,43
darüber	€ 31,61

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr anstelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z.B. ab Eintritt des/der AN, vereinbart werden.

3. Rechnungslegung und Nachweis

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des/der AG hat der/die AN diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen.

Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des/der AN zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der/die AG auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem/der AN vereinbart wurde.

Der/Die AN hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen.

4. Sonderregelungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

Diese Bestimmungen gelten nicht für AN, die auf Grund ihrer Dienstverwendung mit Privat- Pkw reisen (zum Beispiel VertreterInnen, nicht aber bei Montage- oder Bauarbeiten) und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw. wird.

Darüber hinaus können die Ansprüche für sämtliche AN-Gruppen unter Beziehung des Betriebsrates auch auf andere Weise als in diesen Bestimmungen vorgesehen, etwa durch eine Pauschalregelung, abgegolten werden.

Bestehende, für die AN günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass diese betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird.

Soweit Fahrgeldvergütungen für Fahrten vom Wohnort bzw. Quartier, zum Arbeitsort bzw. zur Arbeitsstelle gewährt werden, findet dieser Punkt jedenfalls keine Anwendung. Es gelten für diese Vergütungen die bisherigen kollektivvertraglichen Bestimmungen (§ 25 Fahrgeldvergütung) sowie die betrieblichen Regelungen weiter.



§ 24 Trennungskostenentschädigung

1. AN, die nachweislich zur Führung eines getrennten Haushaltes gezwungen sind, weil sie entweder über Veranlassung des/der AG von ihrem bisherigen ständigen Dienstort an einen anderen ständigen Dienstort versetzt werden oder weil mit ihnen bei ihrer Anstellung ein von ihrem Wohnort abweichender Dienstort vereinbart wird, erhalten zur Abgeltung des dadurch entstehenden Mehraufwandes eine Trennungskostenentschädigung.

2. Diese wird nur auf Antrag des/der AN und frühestens ab Beginn des Kalendermonates gewährt, in dem der Antrag gestellt wird. Anspruchsberechtigt sind verheiratete AN sowie jene verwitweten, geschiedenen und ledigen AN, die mit Verwandten in auf- und absteigender Linie, mit ihren Wahl-, Stief- oder Pflegeeltern sowie ihren eigenen oder fremden Kindern sowie Lebensgefährte/in dauernd im gemeinsamen Haushalt leben (Meldezettel) und die Mittel hiezu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen. VertreterInnen gebührt keine Trennungskostenentschädigung.

Eine Trennungskostenentschädigung gebührt AN, welche nicht nach der obigen Bestimmung Anspruch haben, wenn die Versetzung an einen neuen ständigen Dienstort erfolgt, der vom bisherigen Wohnort des/der AN mehr als 225 Straßenkilometer entfernt ist.

3. Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem/der AN die tägliche Heimfahrt vom Dienstort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann. Die Bedingungen, unter denen die tägliche Heimfahrt noch zumutbar ist, können durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 ArbVG festgelegt werden.

4. Die Trennungskostenentschädigung gebührt in einer Höhe von Euro 13,50 pro Kalendertag. Gehören dem Haushalt (Hauptwohnsitz) des/der AN mehr als eine weitere im Punkt 2 genannte Person an, gebührt die Trennungskostenentschädigung in einer Höhe von Euro 19,50 pro Kalendertag. Wird ein angemessenes Quartier vom Dienstgeber unentgeltlich beigestellt, so vermindern sich diese Sätze um ein Viertel. Im Falle einer Versetzung gebührt für die ersten 2 Wochen statt obiger Sätze die Reiseaufwandsentschädigung nach § 21 (Inlandsdienstreise).

5. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung besteht nicht:

- a) während des Urlaubes;
- b) während einer Krankheit, wenn der/die AN sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- c) während des Krankenhausaufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
- d) während jenes Zeitraumes, den ein/e AN unentschuldigter Arbeit fernbleibt;
- e) für Zeiträume, für die Reiseaufwandsentschädigung verrechnet wird
- f) bei Dienstreisen an seinen/ihren ständigen Wohnort

Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in den vorstehenden Fällen, ausgenommen d), für die ersten 4 Wochen 50 % der Trennungskostenentschädigung, ab der 5. Woche 25 % der Trennungskostenentschädigung.

6. Die Trennungskostenentschädigungen entfallen:

- a) wenn dem/der AN eine geeignete, seinen/ihren Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Arbeitsort oder so gelegen angeboten wird, dass ihm/ihr die tägliche Heimkehr zugemutet werden kann;
- b) wenn die sonstigen Voraussetzungen zur Zahlung der Trennungskostenentschädigung nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nicht mehr gegeben sind;
- c) wenn der/die AN während mehr als 6 Monaten nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war.

Der/Die AN ist verpflichtet, der Betriebsleitung jede Veränderung der Voraussetzungen für die Gewährung der Trennungskostenentschädigung unverzüglich zu melden. Widerrechtlich bezogene Trennungskostenentschädigungen sind zurückzuzahlen. Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Lohn- /Gehaltszahlung.

7. AN, welche am 31.3.2003 im Bezug einer Trennungskostenentschädigung stehen (auch wenn dieser ruht), haben auch nach diesem Zeitpunkt Anspruch auf diese entsprechend jener Rechtsgrundlage (daher auch in jener Höhe), welche bis zum 31.3.2003 gegolten hat. Die vorstehenden Regelungen treten für diese AN erst in Kraft, wenn der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung nach altem Recht endgültig weggefallen ist.



§ 25 Fahrgeldvergütung: Entschädigung bei Fehlen von Verkehrsmitteln zwischen

Wohnort –Arbeitsstätte

1. AN, deren Arbeitsstätte - unabhängig von der Lage des Wohnsitzes - mit öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Werksverkehr im Kalendermonat überwiegend nicht oder nicht in zumutbarer Zeit erreichbar ist, erhalten eine Pauschalabgeltung, wenn die Distanz zwischen der nächstgelegenen Haltestelle eines öffentlichen Verkehrsmittels oder eines Werkverkehrs und der Arbeitsstätte 3 km übersteigt. Die Pauschalabgeltung gebührt in Höhe von 25 % des amtlichen Kilometergeldes von der Arbeitsstätte bis zum Wohnsitz des/der AN.

2. AN, welche am 31.3.2003 im Bezug einer Fahrgeldvergütung stehen (auch wenn diese ruht), haben auch nach diesem Zeitpunkt Anspruch auf diese entsprechend jener Rechtsgrundlage (daher auch in jener Höhe), welche bis zum 31.3.2003 gegolten hat. Die vorstehende Regelung tritt für diese AN erst in Kraft, wenn der Anspruch auf Fahrgeldvergütung nach altem Recht endgültig weggefallen ist.



§ 26 Urlaub

1. Urlaubsausmaß bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit

Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen und kontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage. Arbeitstage sind jene Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage – an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist. Demgemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werkstage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage. Nachtschichten zählen jedenfalls nur als 1 Urlaubstag.

Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit beträgt das Urlaubsausmaß je Urlaubsjahr bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 27 Arbeitstage und ab 25 Jahren 33 Arbeitstage. Allfällige mit Betriebsvereinbarungen festgelegte Werktagsregelungen bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit erfahren eine analoge Anpassung. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des UrlG. Insoweit innerbetrieblich für AN bei nicht vollkontinuierlicher Schichtarbeit nach einer Dienstzeit von 20 bis zu 25 Jahren ein Urlaubsausmaß von 30 Arbeitstagen vorgesehen ist, gilt diese Regelung auch bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit sinngemäß. Das Urlaubsausmaß beträgt in diesem Fall für im vollkontinuierlichen Schichtdienst tätige AN 29 Arbeitstage.

2. Urlaubsausmaß (Feiertage) bei mehrschichtiger Arbeitsweise

Soweit bei nicht mehrschichtiger Arbeitsweise und bei mehrschichtiger Arbeitsweise, wenn der Samstag und Sonntag grundsätzlich arbeitsfreie Tage sind, betriebliche Arbeitstage als Urlaubstage gelten, gilt folgende Regelung: Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag, wird ein Urlaubstag weniger abgebucht, wenn in der entsprechenden Kalenderwoche 5 andere Urlaubstage konsumiert werden.

3. Zusatzurlaub

Für AN, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.4.2003 begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Bei AN, die infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Kriegsinvalidität eine Rente oder Pensionsleistung beziehen, erhöht sich das Urlaubsausmaß um 3 Werkstage. Diese Bestimmung gilt auch für Gleichgestellte nach den Bestimmungen des Opferfürsorgegesetzes und für Behinderte gemäß BehEinstG mit einem Grad der Behinderung von mind. 50 v.H. Bestehende innerbetriebliche Regelungen bleiben aufrecht und sind anzurechnen.

4. AN, die in Folge der Anrechnung von Mittelschulzeiten auf Grund der kollektivvertraglichen Rechtslage in der Mineralölindustrie vor dem 1.4.2003 bereits ein erhöhtes Urlaubsausmaß erreicht haben, bleibt dieses gewahrt.

5. Urlaubsentgelt Berechnung

Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes gilt § 27 Punkt 3 sinngemäß.



§ 27 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Für AN, die dem AngG unterliegen, gilt Folgendes:

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme in das Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterIn (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs 1 und 2 AngG anzurechnen.

2. Für AN, die nicht dem AngG unterliegen, gilt Folgendes:

2.1. Ist ein/e AN durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner/ihrer Arbeit verhindert, ohne dass er/sie die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er/sie gemäß den Bestimmungen des EFZG seinen/ihren Anspruch auf das

Entgelt. Der gesetzliche Anspruch richtet sich nach dem Kalenderjahr (§ 2 Abs. 8 EFZG). Der jeweilige gesetzliche Anspruch für das Eintrittsjahr und für die Jahre der Anspruchserhöhung werden durch Betriebsvereinbarungen geregelt.

2.2. Für AN, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.4.2003 begonnen haben, gilt nachstehende Regelung: Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren sind in der Mineralölindustrie (in einschlägigen Erdölbetrieben) zugebrachte Dienstzeiten, sofern diese jeweils sechs Monate gedauert haben und nicht durch verschuldete Entlassung oder vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund geendet haben, bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren für die Bemessung des Krankentgeltes anzurechnen.

3. Die Berechnung des Entgeltes gemäß EFZG ist wie folgt vorzunehmen:

a) Während der Arbeitsverhinderung ist der Monatslohn weiterzubezahlen.
b) Die sonstigen regelmäßigen Entgeltteile (nicht jedoch Aufwandsentschädigungen jeglicher Art) sind mit dem Durchschnitt der letzten 3 vollen Kalendermonate vor dem Beginn der Arbeitsverhinderung einzubeziehen. Zeiten ohne oder mit verringertem Entgeltanspruch sind für die Durchschnittsberechnung auszuscheiden; übersteigen diese 1 Monat ist der Durchrechnungszeitraum entsprechend zu verlängern. Einmal- und Sonderzahlungen dürfen wegen der Arbeitsverhinderung nicht verringert werden.

4. Über die Anspruchsdauer des EFZG idF BGBl I 44/2000 hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs 1, 2, 4 und § 4 EFZG Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr (Kalenderjahr) bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

bis 5 Jahre für 5 Wochen

ab 5 Jahren für 7 Wochen

ab 15 Jahren für 9 Wochen

ab 25 Jahren für 11 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG hinaus.

Dieser Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttoentgelt (abzüglich der bei vollem Entgelt an die Krankenkassen zu entrichtenden AN-Beiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der/die AN kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.

Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Berechnungsarten festgelegt werden.

Für die Berechnung des Entgeltes gilt der Entgeltbegriff des EFZG in Verbindung mit dem Generalkollektivvertrag. Bei Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auch das für arbeitsfreie Tage bezahlte Krankengeld anzurechnen. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49 % des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen. Fallen die ersten 3 Tage einer Erkrankung in den Zeitraum eines Anspruches auf Krankengeldzuschuss und wird gemäß § 138 Abs 1 ASVG kein Krankengeld bezahlt, hat der/die AN Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung.



§ 28 Entgeltanspruch bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

(gilt nur für AN, die nicht dem AngG unterliegen)

1. Dieser Anspruch ist in § 2 Abs 5 bis 7 EFZG geregelt und richtet sich gleichfalls nach dem Kalenderjahr. Für Arbeitsverhinderungen infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten im Sinne des § 2 Abs 5 EFZG besteht Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Dieser gebührt pro Arbeitsjahr (Kalenderjahr) bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses

bis 15 Jahren für 6 Wochen

ab 15 Jahren für 8 Wochen

über die jeweilige Anspruchsdauer des EFZG idF BGBl I 44/2000 hinaus. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses gilt § 27 Punkt 4.

2. Unabhängig von diesem laufenden Anspruch erhalten bei Arbeitsunfällen, die vom/von der AN weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt wurden, bei tödlichem Ausgang die Hinterbliebenen, zu deren Erhaltung der/die Verunglückte zum Zeitpunkt des Ablebens gesetzlich verpflichtet war, eine Unfallentschädigung in der Höhe von 3 Monatsentgelten.

3. Bei mindestens 50%iger Arbeitsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhält der/die Verunglückte eine Unfallentschädigung im Ausmaß von 2 Monatsentgelten. Dem tödlichen Ausgang ist eine völlige Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen.

4. Für die Berechnung des Monatsentgeltes gelten die Bestimmungen nach § 27 Punkt 4 mit Ausnahme von Einmal- und Sonderzahlungen.

5. § 27 Punkt 2.2 gilt sinngemäß.



§ 29 Kur- und Heimaufenthalte

Von den gesetzlichen Sozialversicherungsträgern gewährte Kur- oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der/die AN eine Bestätigung der Krankenkasse über seine/ihre Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.



§ 30 Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem/r AN eine Freizeit ohne Schmälerung seines/ihrer monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

a) Anlässlich des Wohnungswechsels im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes pro Arbeitsjahr1 Arbeitstag

b) Anlässlich der eigenen standesamtlichen Eheschließung 2 Arbeitstage

c) Anlässlich der standesamtlichen Eheschließung von Geschwistern, Kindern oder Enkelkindern (jedoch nicht, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag des/der AN fällt)1 Arbeitstag

d) Anlässlich der Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin 2 Arbeitstage

e) Anlässlich des Ablebens des/der Ehegatten/in; ferner des/der Lebensgefährten/in, wenn er/sie mit dem/der AN im gemeinsamen Haushalt lebte; weiters bei Ableben eines Kindes, das mit dem/der AN im gemeinsamen Haushalt lebte..... 3 Arbeitstage

f) Anlässlich des Ablebens eines Elternteiles 2 Arbeitstage

g) Anlässlich des Ablebens eines Kindes, das mit dem/der AN nicht im gemeinsamen Haushalt lebte; ferner anlässlich des Ablebens von Enkelkindern, Geschwistern, eines Schwiegereltern- oder Großelternteiles 1 Arbeitstag

AN, die nicht dem AngG unterliegen, behalten ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er/sie durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe ohne sein/ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird. Das gilt insbesondere für das Aufsuchen von ÄrztInnen, DentistInnen oder eines Ambulatoriums, Behörden-, Amts- und Gerichtswege, falls diese nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich sind, sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A). Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der/die AN aufgrund öffentlich rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.



§ 31 Nachweispflicht bei Arbeitsverhinderung

AN sind nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu 3 Tagen Dauer sowie für Abwesenheiten wegen Arzt-/Ärztinbesuch, Behördenwegen und dgl. Nachweise zu erbringen, es sei denn, dass in begründeten Einzelfällen ein solcher vom/von der AG verlangt wird.



§ 32 Prüfungsvorbereitung

1. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl. 1995/292 idgF) ist dem/der AN auf sein/ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu 2 Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Gleiches gilt für die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem/der AG herzustellen. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des UrlG (§ 4) sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

2. Zur Prüfungsvorbereitung für den erstmaligen Antritt zu einer Abschlussprüfung mit der die Ausbildung oder ein wesentlicher Ausbildungsabschnitt abgeschlossen wird (z.B. Teilprüfung zur Diplomprüfung, Jahresabschlussprüfung, Meisterprüfung) im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Studienberechtigungsprüfung nach dem StudienberechtigungsG (StudBerG – BGBl I 1995/292 idgF) sowie einer Meister- oder Werkmeisterprüfung ist dem/der AN auf sein/ihr Verlangen pro Kalenderjahr Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu einer Woche unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Hinsichtlich des Verbrauchs gilt Punkt 1 sinngemäß.

3. Pro Kalenderjahr gebührt ein Anspruch im Höchstausmaß von

- 1 Woche bezahlter Freizeit gemäß Punkt 2 und 1 Woche unbezahlter Freizeit gemäß Punkt 1 oder
- 2 Wochen unbezahlter Freizeit gemäß Punkt 1.

4. Für Prüfungen, die sowohl betrieblich notwendig als auch gesetzlich zwingend vorgeschrieben sind, gebührt an Prüfungstagen im notwendigen Ausmaß die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes.

5. HTL-IngenieurInnen, die sich gemäß den Bestimmungen der §§ 16ff Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl. 512/94 bei gegebenen betrieblichem Interesse zum/zur Dipl.-

HTLIngenieurIn qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche. Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.



§ 33 Arbeits- beziehungsweise Schutzbekleidung

Jene AN, deren Arbeitsleistung mit einer Beschädigung der Kleidung verbunden ist, erhalten auf Kosten des Betriebes die erforderliche Arbeitskleidung beigestellt. In besonderen betrieblichen Listen wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt, welche AN diesen Anspruch geltend machen können, und zwar für welchen Zeitumfang und für welche Kleidungsstücke.



§ 34 Verfall von Ansprüchen/Verzichtserklärungen

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen AG und AN gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3jährige Verjährungsfrist.

2. Abweichend davon müssen

- a) Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge,
- b) Zulagen,
- c) Reiseaufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen

bei sonstigem Verfall binnen 4 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. ihrem Bekannt werden beim/bei der AG mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinne des GleichbG sind.

3. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Gehalt-/Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

4. Bei rechtzeitiger Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Punkt 2 bleibt die gesetzliche 3jährige Verjährungsfrist gewahrt.

5. Eine Verzichtserklärung des/der AN bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine/ihre Ansprüche kann von diesem/dieser innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam schriftlich widerrufen werden.



§ 35 Begünstigungsklausel

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den/die AN günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.



§ 36 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten zwischen den Vertragspartnern dieses Kollektivvertrages, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein paritätisch aus je 3 Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.



§ 37 Übergangsbestimmungen

1. Für die in § 5 Punkt 6 bezeichneten AN, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.4.2003 begonnen hat und die vor und nach dem 1.4.2003 im Bereich der erdöl- und erdgasgewinnenden Industrie tätig waren/sind, gilt nach der 38. bzw. 36. Stunde bis zur 48. Stunde außer der Normalstundenvergütung noch ein Zuschlag von 30 %.

2. AN, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.4.2003 begonnen haben, erhalten als Abgeltung für den Wegfall des Barbaratages (4.12.) am 1.12.2003 sowie am 1.09.2004 je Euro 1.300,00, sofern das Arbeitsverhältnis zum jeweiligen Stichtag aufrecht ist.

3. Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. 4. 2003 begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

3.1. Kollektivvertragliche Mindestgehälter:

Kollektivvertragliche Mindestgehälter für die Angestellten der Mineralölindustrie gültig ab 1. Februar 2003

Verwendungsgruppenjahre	Verw. Gruppe 1	Verw. Gruppe 2	Verw. Gruppe 3	Verw. Gruppe 4	Verw. Gruppe 5	Verw. Gruppe 6
	Biennalsprung	Biennalsprung	Biennalsprung	Biennalsprung	Biennalsprung	Biennalsprung
	60,68	77,81	107,27	147,89	201,93	337,58
0-2	1.272,51	1.374,80	1.760,36	2.362,34	3.197,05	4.736,57
2	1.333,19	1.452,61	1.867,63	2.510,23	3.398,98	5.074,15
4	1.393,87	1.530,42	1.974,90	2.658,12	3.600,91	5.411,73
6	1.454,55	1.608,23	2.082,17	2.806,01	3.802,84	5.749,31
8	1.515,23	1.686,04	2.189,44	2.953,90	4.004,77	6.086,89
10	1.575,91	1.763,85	2.296,71	3.101,79	4.206,70	6.424,47
12	1.636,59	1.841,66	2.403,98	3.249,68	4.408,63	
14	1.697,27	1.919,47	2.511,25	3.397,57	4.610,56	
16	1.757,95	1.997,28	2.618,52	3.545,46	4.812,49	
18	1.818,63	2.075,09	2.725,79	3.693,35	5.014,42	

3.2 § 9 Punkt 1.7 gilt mit der Maßgabe, dass bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe Verwendungsgruppenjahre nur in Höhe von 10 angerechnet werden.

3.3 § 9 Punkt 1.10 wird wie folgt ergänzt: Bei Umreihungen in eine höhere Verwendungsgruppe ist wie folgt vorzugehen: Im Zeitpunkt der Umreihung kommt die Gehaltstabelle im Sinne des § 37 Punkt 3.1 zur Anwendung. Bei einer Umreihung

in die Verwendungsgruppe II und III sind 1,5,

in die Verwendungsgruppe IV sind 1,25

in die Verwendungsgruppe V sind 1 und

in die Verwendungsgruppe VI sind 0,25

Biennien

nach dieser Gehaltstabelle auf den Mindest(Ist-)gehalt aufzubezahlen. Ab dem Zeitpunkt der Umreihung kommt jedoch die Gehaltstabelle gemäß § 10 Punkt 1 in der Form zur Anwendung, dass Biennien - sowohl nach Anzahl als auch Höhe - basierend auf der Gehaltstabelle gemäß § 10 Punkt 1 zustehen. 3.4 Erhöhung der Ist-Gehälter.

Das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der Angestellten – bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung ab 1. Februar 2003 um 2,2 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Jännergehalt 2003. Das so errechnete Ist-Gehalt ist auf den nächsten vollen Euro aufzurunden.

3.5 Angestellte, die nach dem 31. Jänner 2003 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehältes. Bei Teilzeitbeschäftigten verringern sich die obigen Eurobeträge entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit.

3.6 Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zum Beispiel Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc., bleiben unverändert.

3.7 Erhöhung der Mindestgrundgehälter

Die ab 1. Februar 2003 geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der Mindestgehaltstabelle in Punkt 1.

3.8 Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne des Punktes 3.3 ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. Februar 2003 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

3.9 Erhöhung der Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien werden um den gleichen Prozentsatz erhöht, um den sich das Monatsgehalt gemäß den Punkten 3.2, 3.5 oder 3.6 erhöht.

Anhang 1:

OMV Service Netzwerk GmbH, Garnisongasse 4 / Otto Wagner-Platz 5, 1090 Wien (jedoch erst ab Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung betreffend des Überganges der OMV AG ArbeitnehmerInnen in die SNO GmbH)

Van Sickle GmbH, 2183 Neusiedl/Zaya, Bahnstraße 34

OMV Energiebevorratung GmbH, Otto-Wagner-Platz 5, 1090 Wien

OMV PEX Öl und Gas Exploration GmbH, Gerasdorfer Straße 151, 1210 Wien

OMV Erdgas GmbH, Floridotower, Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien

OMV Cogeneration GmbH, Donau-City-Straße 11, 1220 Wien

Gas Hub Baumgarten GmbH, Floridotower, Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien

Trans Austria Gasleitung GmbH, Wiedner Hauptstraße 120-124, 1050 Wien

Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H., Floridotower, Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien

Austrian Gas Grid Management AG, Floridotower, Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien

Fernleitungsunternehmen (in Gründung), Floridotower, Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210
Wien



Anhang 2: Empfehlung Samstagüberstunden

Auf Grund der mit den Gewerkschaften geführten Besprechungen empfiehlt der Fachverband seinen Mitgliedsfirmen, die bei einer 5 Tagewoche an einem sonst arbeitsfreien Samstag geleisteten Überstunden – ab der ersten Stunde – mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

