

KOLLEKTIVVERTRAG für die ArbeiterInnen in der erdölverarbeitenden Industrie

in der ab 1. April 2003 geltenden Fassung

§ 1 Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Mineralölindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiearbeiter 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 ArbeiterInnen, soweit diese arbeiterkammerumlagepflichtig sind, sowie für für Lehrlinge mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge - 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.

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 ErbInnen, zu deren Erhaltung der/die ErblasserIn gesetzlich verpflichtet war. Die anspruchsberechtigten ErbInnen 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 Monatsgehaltes, 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 Krankenentgeltanspruches, 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 aufeinanderfolgenden 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 AMSG (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 ErbInnen.
- 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 Zeitguthaben 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 Arbeitstätten 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 benützen. 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 Lohngruppen

1. Tätigkeitsgruppenmerkmale

Jede/r ArbeiterIn wird in eine der nachfolgenden Tätigkeitsgruppen eingestuft.

Tätigkeitsgruppe A:

FacharbeiterInnen	mit	besonders	qualifizierten	Kenntnissen
Destillateure/innen				
Kraftwerker/innen	mit		qualifizierten	Kenntnissen
SchichtführerInnen	mit	besonders	qualifizierten	Kenntnissen
GruppenführerInnen der Betriebsfeuerwehr				

Tätigkeitsgruppe B:

FacharbeiterInnen	mit		qualifizierten	Kenntnissen
LeitstandfahrerInnen				
KraftwerkerInnen				
SchichtführerInnen	mit		qualifizierten	Kenntnissen
TriebfahrzeugführerIn	mit	einschlägiger		Facharbeiterausbildung
MaschinistInnen der	Betriebsfeuerwehr		mit	qualifizierten Kenntnissen
GefahrengutlenkerInnen		mit		Berufskraftfahrerprüfung
SchichtführerIn der Anschlussbahn				

Tätigkeitsgruppe C:

FacharbeiterIn
AnlagenfacharbeiterIn

ArbeiterIn mit besonders qualifizierten Kenntnissen
MaschinistInnen der Betriebsfeuerwehr
TriebfahrzeugführerIn
Chauffeure/innen mit Berufskraftfahrerprüfung
Chauffeure/innen, die nicht in Tätigkeitsgruppe D genannt sind

Tätigkeitsgruppe D:

ArbeiterIn mit qualifizierten Kenntnissen
AnlagenwärterIn
BetriebsfeuerwerkerIn nach der Grundausbildung
VerschieberIn
Chauffeure/innen für Traktoren, PKW, Kombi und LKW
Küchen-, Kantinenkräfte und Servierpersonal mit qualifizierten Kenntnissen nach 6 Monaten
Verwendung in der Tätigkeitsgruppe E

Tätigkeitsgruppe E:

ArbeiterIn nach der Anlernzeit
BetriebsfeuerwerkerIn
RangiererIn
Portiere/innen
Küchen-, Kantinenkräfte und Servierpersonal

Tätigkeitsgruppe F:

ArbeiterIn
WächterIn
Reinigungskräfte

Tätigkeitsgruppe G:

Reinigungskräfte während des Probemonates.

2. Tätigkeitsgruppenbeispiele

Zu Tätigkeitsgruppe A:

Destillateure/innen, KraftwerkerInnen mit qualifizierten Kenntnissen:

AN, die mindestens zwei Prozessleitstationen eines Produktionsbereiches überwachen.

Zu Tätigkeitsgruppe B:

LeitstandfahrerInnen, KraftwerkerInnen: AN, die Anlagen (z.B. Verfahrensanlagen,

Einrichtungen des Lagers bzw des Entsorgungsbereiches oder Kraftwerke) mittels einer Prozessleitstation oder mittels analoger Mess- und Regeleinrichtungen fahren.

SchichtführerIn mit qualifizierten Kenntnissen: AN der Betriebsbereiche (z.B. Wasseraufbereitung, Hafengebiete, automatisierten Misch- und Verladeanlagen).

Zu Tätigkeitsgruppe C:

FacharbeiterInnen: AN, die eine abgeschlossene Berufsausbildung und Lehrabschlussprüfung haben und in ihrem erlernten oder technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen eingesetzt werden.

AnlagenfacharbeiterInnen: AnlagenwärterInnen mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung (z.B. MetallfacharbeiterInnen, ElektrikerInnen,

Mess- und RegelmechanikerInnen, ChemiewerkerInnen), frühestens nach sechs Monaten.

ArbeiterInnen mit besonders qualifizierten Kenntnissen: z.B. ÖlmischerInnen, FlüssiggaswägerInnen, qualifizierte DampfkesselwärterInnen (d.s. AN, die die staatliche Dampfkesselwärterprüfung abgelegt haben und an direkt befeuerten Dampfkesseln oder an Abhitzedampfkesseln überwiegend arbeiten).

Zu Tätigkeitsgruppe D:

AN mit qualifizierten Kenntnissen: z.B. HilfslaborantInnen (d.s. LaborarbeiterInnen, die Routineanalysen durchführen), GruppenführerInnen der Portiere/innen, WägerInnen mit Prüfung, HubstaplerfahrerInnen, Kompressoren wärterInnen (d.s. AN, die eine behördliche Prüfung abgelegt haben), MaterialausgeberInnen im Magazin nach sechs Monaten.

AnlagenwärterInnen: AN für die Betreuung von Verfahrensanlagen oder Einrichtungen des Lagers bzw. des Entsorgungsbereiches oder des Kraftwerkes.

VerschieberInnen: RangiererInnen, die die bahnamtliche Prüfung abgelegt haben.

Zu Tätigkeitsgruppe E:

Portiere/innen: AN nach der Anlernzeit, die Kontrolltätigkeit und gegebenenfalls auch Telefondienste durchführen.



§ 10 Lohn

1. Mindestmonatslohn

Der Mindestmonatslohn (Basis 38 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit) beträgt in der

Tätigkeitsgruppe A..... **Euro 2.363,65**

Tätigkeitsgruppe B **Euro 2.177,98**

Tätigkeitsgruppe C	Euro 2.038,67
Tätigkeitsgruppe D	Euro 1.917,42
Tätigkeitsgruppe E	Euro 1.710,26
Tätigkeitsgruppe F	Euro 1.535,45
Tätigkeitsgruppe G	Euro 1.314,21

2. Monats-Istlohn

2.1 Mit Wirksamkeit vom 1. Februar 2003 erhalten alle AN eine Erhöhung ihres derzeitigen Monats-Istlohnes um 2,2 %.

Der so errechnete Ist-lohn ist auf den nächsten vollen Euro aufzurunden.

2.2 Die Erhöhung der Monats-Istlöhne erfolgt auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Bei Teilzeitbeschäftigten verringern sich die obigen Eurobeträge entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit.

AN, die nach dem 31. Jänner 2003 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istlohnes.

2.3 Nach durchgeführter Erhöhung der Monats-Istlöhne ist zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer den seiner Tätigkeitsgruppe entsprechenden Mindestmonatslohn gemäß Punkt 1. erreicht hat. Falls dies nicht der Fall ist, ist auf diesen nachzuziehen.

2.4 Überstundenpauschalien werden um den gleichen Prozentsatz erhöht, um den sich der Monatslohn gemäß Punkt 1 oder 2 erhöht.

3. Entlohnung bei Vertretung

Vertritt ein/e AN einer niedrigeren Tätigkeitsgruppe eine/n AN einer höheren Tätigkeitsgruppe, so hat er/sie für die Dauer der Vertretung Anspruch auf die Bezahlung des Differenzbetrages zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestmonatslohn der Tätigkeitsgruppe des/der Vertreters/in und der höheren Tätigkeitsgruppe des/der Vertretenen (1/165 bzw 1/156 je Stunde), soweit diese der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entspricht.

Eine Vertretung von weniger als einem Tag wird nicht berücksichtigt.

Gebührt gleichzeitig die vertretungsweise Zahlung einer VorarbeiterInnenzulage, so ist der Differenzbetrag nur soweit auszuführen, als Lohn, VorarbeiterInnenzulage und Differenzbetrag des/der Vertreters/in nicht die Summe von Lohn und VorarbeiterInnenzulage des/der Vertretenen übersteigt.

4. Lohnregulierung bei Versetzung

4.1 Lohnregulierung bei Versetzung von langjährig beschäftigten AN: Für AN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren und darüber folgende Regelung:

Bei einer Versetzung auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze erhalten diese Arbeitnehmer - falls der neue Arbeitsplatz auch kollektivvertragslohnmäßig niedriger bewertet ist - den ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe entsprechenden Mindestmonatslohn. Diese Regelung findet keine Anwendung,

wenn die Versetzung aus disziplinären Gründen unter Beachtung der Bestimmung des § 96, Abs. 1 Z 1 ArbVG anstelle einer Kündigung oder Entlassung erfolgt.

4.2 Wenn ein/e AN bei Versetzung infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit - ohne diese weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verschuldet zu haben - einen Verdienstverlust erleidet (unter Anrechnung der Unfallrente bzw. Pension), erhält er/sie seinen/ihren Monatslohn (Ist-Lohn) fortbezahlt, wobei die Differenz zwischen Monatsmindestlohn und Monatslohn (Ist-Lohn) als Ausgleichszulage gesondert ausgewiesen wird.

5. Lehrlinge

5.1 Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlinge erhalten:

im 1. Lehrjahr	30 Prozent
im 2. Lehrjahr	40 Prozent
im 3. Lehrjahr	50 Prozent
im 4. Lehrjahr	60 Prozent

des Mindestmonatslohnes der Tätigkeitsgruppe C.

5.2 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.

5.3 Lehrlingsausbildungszulagen

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



§ 11 Vorrückung

Bei ArbeiterInnen nicht vorgesehen.



§ 12 Zulagen und Zuschläge

1. Für jede in die Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr bzw. in die Nachtschicht, sofern sie über Mitternacht hinausgeht und mindestens 8 Stunden dauert, fallende Arbeitsstunde wird bei einer normalen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden eine Nachtarbeitszulage von 1 % von Euro 214,45, bei einer normalen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden eine Nachtarbeitszulage von 1 % von Euro 226,23 bezahlt.

2. Die SchichtarbeiterInnen erhalten insoweit sie Schichtarbeit leisten bei einer normalen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden eine Schichtzulage in der Höhe von 1 % von Euro 80,72 je Stunde, bei einer normalen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden eine Schichtzulage in der Höhe von 1 % von Euro 85,16 je Stunde.

3. Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren- und sonstige Zulagen sind für die Dauer der schmutzigen, gefährlichen und gesundheitsschädlichen Arbeit bzw für die Dauer der betreffenden Arbeit je nach Schwierigkeitsgrad zu gewähren und betrieblich zu vereinbaren. Solche vereinbarten Zulagen gelten in gleicher Höhe auch für Lehrlinge.

Die jeweils betrieblich vereinbarten Zulagen und Zuschläge bilden einen Bestandteil dieses Vertrages.

4. VorarbeiterInnen (PartieführerInnen, SchichtführerInnen und Obermonteure/innen) erhalten, solange sie in dieser Funktion tätig sind, eine 10%ige Zulage. Die Zulage muss so bemessen sein, dass der Lohn des/der Vorarbeiters/in plus VorarbeiterInnenzulage - bezogen auf die Stunde - um 10 % höher ist als der Lohn des ihm unterstellten höchstbezahlten AN.

5. AN, die eine/n VorarbeiterIn bzw. eine/n Angestellten, der/die Aufsichtsfunktion hat (z.B. MeisterIn, ObermeisterIn) mindestens einen Arbeitstag bzw. eine Schicht lang vertreten, haben Anspruch auf die VorarbeiterInnenzulage. VorarbeiterInnen, die eine/n Angestellte/n im Sinne des vorigen Satzes vertreten, erhalten die bisherige VorarbeiterInnenzulage weiterhin und für die Vertretung zusätzlich die Hälfte ihrer bisherigen VorarbeiterInnenzulage.

6. Ist eine VorarbeiterInnenzulage bereits ausdrücklich in den Monatslohn (Ist-Lohn) bzw Akkordverdienst eingebaut oder wurde die VorarbeiterInnentätigkeit bei der Einstufung bereits berücksichtigt, so findet diese Bestimmung keine Anwendung, jedoch muss der Grundsatz nach Punkt 4 gewahrt bleiben.



§ 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 pauschalieren 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 auszuzahlen.

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 Anbietung 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 Anbietung 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

1. Begriff der Dienstreise

Wenn der/die AN im Auftrage des/der Arbeitgebers/in Dienstreisen zu unternehmen hat, so sind ihm/ihr die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten:

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die AN zur Erledigung dienstlicher Aufträge entsendet wird, die mit kurzfristigem oder wechselndem Aufenthalt in einem oder mehreren Orten verbunden sind, welche mit seinem Dienstort nicht übereinstimmen.

Dienstort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des/der AN liegt; außerhalb von Wien gilt als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Kilometern, gerechnet von der ständigen Arbeitsstätte als Mittelpunkt. Hinsichtlich Wien ist das Gemeindegebiet in dem Umfange, wie es im BGBl. 110/54 festgelegt ist, zu verstehen.

Ist bei Überlandfahrten und vorübergehender Beschäftigung außerhalb des ständigen Arbeitsortes ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.

AN erhalten bei Fahrten bis 200 km Entfernung die Fahrtkosten II. Klasse Eisenbahn, bei ununterbrochenen Fahrten über 200 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Fahrtkosten I. Klasse Eisenbahn ersetzt. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn mindestens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 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.

2. Tag- und Nächtigungsgeld

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die AN, sofern mit der Dienstreise eine Nächtigung verbunden ist, für jeden vollen Kalendertag eine Entschädigung von Euro 37,00 und ein Quartiergeld von Euro 12,00. Sind die Quartierkosten höher, so werden diese gegen Nachweis vergütet.

Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung verbunden und dauert sie mindestens 6 Stunden, so erhält der/die AN eine Entschädigung von Euro 17,00.

Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung verbunden und dauert sie mindestens 7 Stunden, so erhält der/die AN eine Entschädigung von Euro 19,00.

Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung verbunden und dauert sie mindestens 11 Stunden, so erhält der/die AN eine Entschädigung von Euro 37,00.

Auf die Vergütung von Euro 17,00 hat der/die AN auch dann Anspruch, wenn er/sie innerhalb des Gemeindegebietes, in dem seine/ihre ständige Arbeitsstätte liegt, während der Zeit von 11 bis 14 Uhr über Auftrag des/der Arbeitgebers/in von der Arbeitsstätte abwesend und dadurch an der Einnahme der Mahlzeit am sonst üblichen Ort verhindert ist, ausgenommen, wenn er/sie in einer firmeneigenen Werksküche das Essen einnimmt.



§ 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 Unterkunftszahlung, 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 hiebei 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 Werkküchenessen 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 Aufhalten 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 Fernspreckgebühren, 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 Prämierendurchschnittsverdienst) 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 Invaldität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 21.801,85, für dauernde Invaldität 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/ihres 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 1 % von :

Gefahrene Kilometer im Kalenderjahr:

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 hierzu 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 desurlaubes;
- 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 unentschuldigt der 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 alten 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 Werkzeuge 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 Werkzeuge. 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 Krankenentgeltes 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 auszuschneiden; 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/ihres 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 Eheschließung2 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. Lebensgefährtin2 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 Elternteiles2 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 Großelternteiles1 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 fach einschlägigen 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 Entgelts 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.-HTL-IngenieurIn 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 Bekanntwerden 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 vertragsschließenden 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.



Anhang 1:

OMV Service Netzwerk GmbH, Garnisongasse 4 / Otto Wagner-Platz 5, 1090 Wien

(jedoch erst ab Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung betreffen 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 Tageweche an einem sonst arbeitsfreien Samstag geleisteten Überstunden – ab der ersten Stunde – mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

