

Kollektivvertrag Mineralölindustrie, Arbeiter/innen / Angestellte, Fassung vom 1.2.2020

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen in der Mineralölindustrie Österreichs

In der ab 1. Februar 2020 geltenden Fassung

Inhaltsverzeichnis

[§ 1 Kollektivvertragspartner](#)

[§ 2 Geltung](#)

[§ 3 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses](#)

[§ 4 Betriebszugehörigkeit und Karenzen](#)

[§ 5 Arbeitszeit](#)

[§ 5a Nachtarbeit](#)

[§ 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit](#)

[§ 7 Altersteilzeit](#)

[§ 8 Beschäftigung in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte in Verbindung mit neuen Kommunikationstechnologien \(Telearbeit\)](#)

[§ 9 Beschäftigungsgruppen](#)

[§ 10 Gehalt und Lohn](#)

[§ 11 Vorrückung](#)

[§ 12 Zulagen und Zuschläge](#)

[§ 13 Stundenteiler, Abrechnung und Auszahlung](#)

[§ 14 Urlaubszuschuss](#)

[§ 15 Weihnachtsremuneration](#)

[§ 16 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration bei Teilzeitbeschäftigung](#)

[§ 17 Authentische Interpretation zu Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss](#)

[§ 18 Jubiläumsgeld](#)

[§ 19 Betriebliches Vorschlagswesen](#)

[§ 20 Dienstfindungen](#)

[§ 21 Inlandsdienstreisen \(Reisekosten- und Aufwandsentschädigung\)](#)

[§ 22 Auslandsdienstreisen](#)

[§ 23 Kilometergeld](#)

[§ 24 Trennungskostenentschädigung](#)

[§ 25 Fahrgeldvergütung: Entschädigung bei Fehlen von Verkehrsmitteln zwischen Wohnort – Arbeitsstätte](#)

[§ 26 Urlaub](#)

[§ 27 Entgelt bei Arbeitsverhinderung](#)

[§ 28 Entgeltanspruch bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit](#)

[§ 29 Kur- und Heimaufenthalte](#)

[§ 30 Freizeit bei Dienstverhinderung](#)

[§ 31 Nachweispflicht bei Arbeitsverhinderung](#)

[§ 32 Prüfungsvorbereitung](#)

[§ 33 Arbeits- bzw. Schutzbekleidung](#)

[§ 34 Verfall von Ansprüchen/Verzichtserklärungen](#)

[§ 35 Begünstigungsklausel](#)

[§ 36 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten](#)

[§ 37 Übergangsbestimmungen](#)

[§ 38 Überleitungsbestimmungen in die Tabelle gem. § 10](#)

[Anhang 1: Tochterunternehmen](#)

[Anhang 1a: Gehalts- und Lohnabschluss 2020](#)

[Anhang 2: Empfehlung Samstagüberstunden](#)

[Anhang 3: Protokolle](#)

[Anhang 4: SEG Zulagen](#)

[Anhang 5:](#)

[Verwendungsgruppen \(§ 9 KV Angestellte idF 1. Februar 2007\)](#)

[Vorrückungen \(§ 11 KV Angestellte idF 1. Februar 2007\)](#)

§ 1 Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Mineralölindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft PRO-GE 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) Unternehmungender 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. April 2003 rechtlich verselbstständigte Teile der in Pkt 2.1 genannten Unternehmungen, solange eine konzernartige Verbindung zu in Pkt 2.1 genannten Unternehmungen besteht.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt für alle ArbeitnehmerInnen (ArbeiterInnen und Angestellte), soweit diese arbeiterkammerumlagepflichtig sind, sowie für Lehrlinge. Der Kollektivvertrag gilt nicht für FerialpraktikantInnen. FerialpraktikantInnen sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Für derartige FerialpraktikantInnen sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

Weiters gilt der Kollektivvertrag nicht für Personen, die zum Zweck einer beruflichen Ausbildung im obigen Sinn beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr beschäftigt werden (z. B. vor Beginn des Studiums, zwischen dem Abschluss des Bachelor- und Beginn der Master-Studiums und zwischen Abschluss des Master- und Beginn des PhD-Studiums). Die Regelungen über Vergütungen und die Festsetzung von Einstellungszahlen erfolgen unter Mitwirkung des Betriebsrates.

4. Überlassene Arbeitskräfte

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

- eine Überlassung vor dem 1. April 2003 dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses vor
- eine Überlassung ab dem 1. April 2003 (für ArbeiterInnen ab dem 1. Juli 2003) dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses
- eine Überlassung ab dem 1. Juli 2007 dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses ab

diesem Zeitpunkt gleichgehalten wird.

5. Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag tritt am **1. Februar 2020** in Kraft und tritt an die Stelle aller vorangegangenen Kollektivverträge, insbesondere der Kollektivverträge für die Angestellten der Mineralölindustrie, der ArbeiterInnen in der erdöl- und erdgasgewinnenden sowie der ArbeiterInnen der erdölverarbeitenden Industrie Österreichs.

Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer 3-monatigen 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 ArbeitnehmerIn 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 einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem/der ArbeitnehmerIn vereinbarte Kündigungsfrist.

Der/Die ArbeitgeberIn 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 ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen, gilt nachstehende Regelung:

Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB (BGBl.Nr.153/2017) der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als bereits vereinbarter Kündigungstermin. Diese Regelung gilt auf unbestimmte Zeit und daher über den Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 1159 Abs. 3 ABGB (BGBl. Nr. 153/2017) per 1.1.2021 hinaus.

Für ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen und deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. April 2003 begonnen hat, gilt nachstehende Regelung:

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

2.2 Verzicht auf die Arbeitsleistung Verzichtet der/die ArbeitgeberIn auf die Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist, darf dadurch keine Entgeltschmälerung eintreten.

2.3 Freizeitanspruch bei ArbeitgeberInnenKündigung und Zeitablauf Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ArbeitgeberInnen-Kündigung und Zeitablauf hat während der (fiktiven) Kündigungsfrist der/die ArbeitnehmerIn – 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 Pkt 2 sinngemäß. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs 2 und 3 AngG bzw. § 1160 Abs 2 und 3 ABGB. 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 ArbeitgeberIn das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er/sie es mit vorhergehender 6-wöchiger Kündigungsfrist zum Ende der im vorstehenden Satz bestimmten Weiterverwendungszeit zu kündigen.

4. Information bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Gibt der/die ArbeitnehmerIn 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 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem/der ArbeitnehmerIn 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 Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin 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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse bis 31. Dezember 2002 begründet wurden, können zwischen der Weiterzahlung des Gehaltes/Lohnes und der nach § 23 Abs 6 AngG iVm ArbAbfG bzw. § 3 Pkt 6 dieses Kollektivvertrages allenfalls zustehenden Abfertigung wählen.

6. Abfertigung

6.1 Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253 des ASVG

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 selbstkündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs 1 AngG iVm ArbAbfG mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

Der Anspruch auf Abfertigung besteht dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermins aufgekündigt wird, den der/die ArbeitgeberIn aufgrund des Dienstvertrages oder mangels einer Vereinbarung aufgrund des § 20 Abs 2 des AngG bzw. § 3 Pkt 2.1 dieses Kollektivvertrages einzuhalten hätte, und wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Dienstzeit (§4) vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5-jährigen 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 Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 des AngG iVm ArbAbfG 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/e Ehegatte/in, eingetragene Partner/in im Sinne des EPG, aber kein/e minderjährige/r Angehörige/r im Sinne des vorstehenden Absatzes zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 des AngG iVm ArbAbfG auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in im Sinne des EPG zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des/ der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin 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 ArbeitgeberIn 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 ArbeitgeberIn 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 ArbeitnehmerIn innerhalb von 10 Jahren – sofern das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2002 begründet wurde und das BMVG (Betriebliches Mitarbeiterversorgengesetz) keine Anwendung findet – vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses anstelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen: Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit als ArbeitnehmerIn 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 Vollzeitbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt aufgrund 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 bzw. -lohnes, 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 ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG, ist der/die ArbeitnehmerIn 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 Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin beendet wurde.

2. Anrechnung Karenzen (Karenzurlaube)

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG, die vor dem 1.2.2013 begonnen haben, 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 5-jährige Dienstzeit bei Elternaustritt iSd § 23a AngG iVm § 2 ArbAbfG bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten angerechnet.

Hinsichtlich der Anrechnung für am 1.2.2013 oder später begonnenen Karenzen (Karenzurlaube) gilt folgende Regelung:

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 5-jährige Dienstzeit bei Elternaustritt iSd § 23a AngG iVm § 2 ArbAbfG bis zum Höchstausmaß von insgesamt 32 Monaten angerechnet.

Karenzen (Karenzurlaube), die vor dem 1.2.2013 begonnen haben und Karenzen (Karenzurlaube) welche später begonnen haben, werden insgesamt bis zum Höchstausmaß von 32 Monaten angerechnet.

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG, die nach dem 1.2.2017 begonnen haben, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche zur Gänze angerechnet. Die Bestimmung des § 9 Punkt 1.6 bleibt für Karenzen, die bis zum 31. Jänner 2018 begonnen haben, unberührt.

3. Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der/ die ArbeitgeberIn im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs 3 bzw. 4 AngG iVm § 2 ArbAbfG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs 3 und 4 AngG iVm § 2 ArbAbfG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus. Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31. August 2004 enden.

§ 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.

Im teilkontinuierlichen Schichtdienst beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit durchschnittlich 36 Wochenstunden, wenn solche Schichtdienste mittels Schichtpläne tatsächlich und dauerhaft eingerichtet sind (mehr als 24 Wochen). Im Schichtplan müssen mindestens monatlich 6 über Mitternacht hinausgehende Nachtschichten durchgehend im Lohn- und Gehaltszahlungszeitraum vereinbart sein. Weiters muss der/die einzelne ArbeitnehmerIn im Rahmen des Schichtplanes konkret für mindestens 5 Nachtschichten (gleichgültig ob durchgehend oder nicht) im Lohn- und Gehaltszahlungszeitraum eingeteilt sein. Arbeitnehmer die das 55. Lebensjahr vollendet haben und Schichtarbeit im obigen Sinne leisten haben Anspruch auf eine bezahlte Freischicht innerhalb eines Kalenderjahres. Nach Möglichkeit soll diese bezahlte Freischicht auf eine Einbringsschicht fallen um einen längeren Erholungszeitraum zu gewährleisten. Dabei darf es sich nicht um eine Sonn- oder Feiertagschicht handeln.

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 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

3. Arbeitszeit bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise

Bei kontinuierlicher oder mehrschichtiger Arbeitsweise kann im Rahmen des Schichtplanes die wöchentliche Normalarbeitszeit bis 56 Stunden ausgedehnt werden. Der Schichtplan ist so zu erstellen, dass innerhalb eines Schichtturnusses die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (bei vollkontinuierlicher Arbeitsweise 36 Stunden) nicht überschreitet. Innerhalb von 2 aufeinander folgenden Wochen darf die Normalarbeitszeit 96 Stunden nicht überschreiten. Außerhalb dieses Schichtplanes kann bei außergewöhnlichem Arbeitsanfall im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der betroffenen ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn 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 Tagengeleistete Arbeit mit dementsprechenden Überstundenzuschlag zu entlohnen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Ausgleiches.

4a. KV Ermächtigung zwecks anderer Verteilung der Normalarbeitszeit bei Arbeitszeitmodellen

Zum Aufbau längerer zusammenhängender Freizeit kann im Rahmen von Arbeitszeitmodellen durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung ein längerer Durchrechnungszeitraum zur Verteilung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. Weitere Details sind in der jeweiligen Betriebsvereinbarung/Einzelvereinbarung festzuhalten.

5. Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen

5.1 Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben mit weniger als 5 ArbeitnehmerInnen 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 aufgrund eines unberechtigten vorzeitigen Austritts oder einer verschuldeten Entlassung beendet wird.

6. Arbeitszeit bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft

Für die in diesem Punkt bezeichneten ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. April 2003 begonnen hat und die vor und nach dem 1. April 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 %.

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 ArbeitnehmerInnen 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 BefahrerInnen 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.

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

(20:00 bis 6:00 Uhr) sind jedenfalls Überstunden.

Die Lenkpause beträgt eine Stunde, die FahrerInnen von Kraftfahrzeugen (Sattelkraftfahrzeugen) mit über 20 Tonnen höchstzulässigem Gesamtgewicht zusteht, sie kann durch 2 Lenkpausen von mindestens je einer halben Stunde ersetzt werden.

6.3 Unbeschadet der nach § 7 Abs 1 AZG und § 13b 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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitgeberIn glaubhaft gemachtes Motiv spricht.

Unkenntnis des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin 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 ArbeitgeberIn ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, ArbeitnehmerInnen 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 Arbeitnehmerin in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet*],
- die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt der/des Arbeitnehmers/ArbeitnehmerIn lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist,
- oder der/die ArbeitnehmerIn einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 URLG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

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 ArbeitnehmerIn zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

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

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

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

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

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

§ 6 Überstunden, Sonn- und 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. Durch Betriebsvereinbarung können Regeln zur Vereinbarung von All-in Gehältern getroffen werden.

**) Im teilkontinuierlichen Schichtbetrieb liegen Überstunden für die 37. und 38. Stunde erst dann vor, wenn die individuellen Voraussetzungen des § 5 Pkt 1.3. erfüllt sind.*

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 ArbeitnehmerInnen handelt.

4. Überstunden bei unvorhersehbaren Fällen

Auch wenn sich ArbeitnehmerInnen 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

6.1a Angeordnete Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten ArbeitnehmerInnen festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Der Zuschlag beträgt in der Regel 50 %; Überstunden werden, soweit sie in die Zeit von 20:00 bis 6:00 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt. Solche mit 100 % Zuschlag abzugeltende Überstunden dürfen durch Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalien) nicht geschmälert werden, ausgenommen sind Reise- und Lenkzeiten (§§ 21f).

6.1b Ausdrücklich im Vorhinein angeordnete Überstunden werden, soweit sie nach der vollendeten tatsächlich geleisteten zehnten Arbeitsstunde an einem Wochentag geleistet werden, und nicht bereits Punkt 6.1a zur Anwendung gelangt, mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt. Solche mit 100 % Zuschlag abzugeltende Überstunden dürfen durch Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalien) nicht geschmälert werden, ausgenommen sind Reise- und Lenkzeiten (§§ 21f).

6.1b mit Wirksamkeit zum 1. 7. 2019

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 20:00 Uhr fallen. Die Entlohnung dieser Überstunden darf durch Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalien) nicht geschmälert werden, ausgenommen sind Reise- und Lenkzeiten (§§ 21f).

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. Solche mit 100 % Zuschlag abzugeltende Überstunden dürfen durch Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalien) nicht geschmälert werden, ausgenommen sind Reise- und Lenkzeiten (§§ 21f).

6.4 Wird ein/e ArbeitnehmerIn zur Leistung von Überstundenarbeit nach Verlassen der Arbeitsstätte zurückberufen, so gebührt in jedem Fall ein Zuschlag von 100 %. Außerdem erhält der/die ArbeitnehmerIn die für den Hin- und Rückweg notwendige Wegzeit mit der normalen Grundvergütung gemäß Pkt 6.6 ohne Zuschlag entlohnt; ferner steht ihm/ihr der Ersatz des Fahrgeldes zu. Eine "Zurückberufung" liegt nicht vor, wenn dem/der betreffenden ArbeitnehmerIn 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 Pkt 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. Die Entlohnung dieser Überstunden darf durch Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalien) nicht geschmälert werden, ausgenommen sind Reise- und Lenkzeiten (§§ 21f).

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

Übrigen gilt § 10 AZG. Die Festlegung der Berechnungsgrundlage (Entgeltbegriff im Sinne des § 10 AZG) bei Berechnung der mit mehr als 50%igem Zuschlag entlohten Überstunden laut 6.1, 6.2, 6.3 und 6.5 bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) bleibt abweichend von Pkt 6.6 einer Betriebsvereinbarung – bei Betrieben ohne Betriebsrat einer Einzelvereinbarung – vorbehalten.

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 % der Grundvergütung. Grundlage für die Berechnung der Grundvergütung ist – abweichend von 1/165 bzw. 1/156 gemäß § 13 Pkt 1, 2. Satz – bei der 38-Stunden-Woche 1/142 und bei der 36-Stunden-Woche 1/134 des Monatslohnes bzw. -gehaltes 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 Pkt 1, 2. Satz – bei der 38-Stunden-Woche 1/142 und bei der 36-Stunden-Woche 1/134 des Monatslohnes bzw. -gehaltes für 1 Arbeitsstunde.

Die Entlohnung dieser Stunden darf durch Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in Vereinbarungen) nicht geschmälert werden. Ausgenommen sind Reise- und Lenkzeiten (§§ 21f).

9. Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag. Für ArbeitnehmerInnen, die keiner All-In-Vereinbarung unterliegen, gebührt jedoch bei Überstundenleistung an Sonntagen neben dem Sonntagszuschlag ein Überstundenzuschlag von 50 % oder 100 % entsprechend Pkt 6.

§ 7 Altersteilzeit

1. Wird zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 bAMSG (beide in der Fassung BGBl I Nr 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. Dezember 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. März 2001 vereinbart haben.

2. Der/Die ArbeitnehmerIn hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1. Jänner 2004: durchschnittlichen) 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 ArbeitgeberIn 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 §§ 23ff 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 solange 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 auszus zahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/ Arbeitnehmerin, 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.

d) Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem. § 19d Abs 3a AZG.

9. Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

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

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

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage, z. B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/die ArbeitgeberIn dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund 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 Aufwandsersatzungen für eine von einem/r ArbeitnehmerIn gewählte außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere in der Wohnung von dem/der ArbeitnehmerIn.

Nicht unter die Regelungen des § 8 fallen ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit grundsätzlich im Büro (innerbetriebliche Arbeitsstätte) ausüben und nur ausnahmsweise auf Basis einer Betriebsvereinbarung bis zu einem zeitlichen Höchstausmaß von max 25 % im "home office" arbeiten (davon ausgenommen AußendienstmitarbeiterInnen).

2. Begriff

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

3. Voraussetzungen

Die Beschäftigung an außerbetrieblichen Arbeitsstätten ist sowohl von Seiten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin als auch des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin freiwillig. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

a) Personelle Einzelmaßnahmen

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

b) Status der ArbeitnehmerInnen

Der arbeitsrechtliche Status der fest angestellten ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen günstiger sind als dieser Kollektivvertrag.

5. DienstnehmerInnenhaftpflicht

Die Schutznormen des DNHG werden auf im Haushalt lebende Personen der ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerIn 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/der ArbeitnehmerIn im Einvernehmen mit dem/ der ArbeitgeberIn gestellt werden, so werden die Aufwände gegen Nachweis erstattet.

12. Aufwandserstattungen

Dem/Der ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerInnen in das bzw. mit dem Unternehmen sollen trotz der Tätigkeit in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte gewährleistet bleiben. Bei betrieblichen Besprechungen soll die Einbindung von in außerbetrieblichen Arbeitsstätten beschäftigten ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen informiert, die in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte tätig sind. Der Betriebsrat hat das Recht, die elektronischen Kommunikationseinrichtungen zu benutzen. Dem Betriebsrat sind jene Kosten zu erstatten, die diesem im Rahmen der Betreuung der ArbeitnehmerInnen 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 Arbeitgebers/Arbeitgeberin sind Betriebsänderungen im Sinne des § 109 ArbVG oder Versetzung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf einen Büroarbeitsplatz, auf Seiten der ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitgeberIn unverzüglich mitzuteilen. Nach Aufgabe der außerbetrieblichen Arbeitsstätte wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.

Sollten bei Beendigung durch den Arbeitgeber wegen des triftigen Grundes der Versetzung auf einen Büroarbeitsplatz frustrierte Aufwendungen in der Form entstehen, dass ein dafür begründetes Bestandsverhältnis nicht rechtzeitig (zeitgleich) aufgekündigt werden kann, so muss vor der Beendigung über den Ersatz der nachzuweisenden Auflösungskosten Einvernehmen erzielt werden.

§ 9 Beschäftigungsgruppen

1. Allgemeine Bestimmungen über die Beschäftigungsgruppen

1.1 Alle ArbeitnehmerInnen werden nach der Art ihrer tatsächlichen Verwendung und der vorwiegend ausgeübten Tätigkeit unter Mitwirkung des Betriebsrates in jeweils eine der im § 9 Pkt 2 vorgesehenen 11 Beschäftigungsgruppen eingereiht.*]

Die Einreihung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer oder Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

Für ArbeitnehmerInnen, für die das AngG nicht zur Anwendung kommt, gilt folgende Bestimmung: VorarbeiterInnen (VorarbeiterInnen, PartieführerInnen,

SchichtführerInnen und Obermonteure/innen, Oberoperateur/innen) erhalten, solange sie in dieser Funktion tätig sind, eine 10-prozentige Zulage (siehe unter § 12 KV). Für diese ArbeitnehmerInnen ist daher die Einstufung in eine Beschäftigungsgruppe aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar.

**) Siehe Protokollanmerkung zu § 9 Punkt 1.1.*

1.2 Als Schulen im Sinne des Beschäftigungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privaterlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen.

1.3 Innerhalb einer Beschäftigungsgruppe ist das/der dem/der ArbeitnehmerIn gebührende monatliche Mindestgrundgehalt/-lohn durch die Zahl der anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre (BGJ) bestimmt.

In Beschäftigungsgruppe A sind 4 Beschäftigungsgruppenjahre, gegliedert in 3 Gehalts-/Lohnstufen (2 Biennien), in den Beschäftigungsgruppen B-J sind 11 Beschäftigungsgruppenjahre, gegliedert in 6 Gehalts-/Lohnstufen (4 Biennien, 1 Triennium), in der Beschäftigungsgruppe K sind 8 Beschäftigungsgruppenjahre, gegliedert in 5 Gehaltsstufen (4 Biennien), vorgesehen.

1.4 Als Beschäftigungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein/e ArbeitnehmerIn in einer bestimmten Beschäftigungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. Tätigkeits- bzw. Lohngruppe entsprechenden Tätigkeit verbracht hat. ArbeitnehmerInnen, die Angestellte nach dem AngG sind, müssen diese Tätigkeit als Angestellte/r verbracht haben. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Beschäftigungsgruppe sind auch in niedrigeren Beschäftigungsgruppen anzurechnen.

1.5 Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes vorsieht.

1.6 Karenzen innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 MSchG bzw. § 2 VKG, die vor dem 1.2.2012 begonnen haben, werden bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten als Beschäftigungsgruppenjahr angerechnet. Für Karenzen, die vor dem 1.2.2009 enden, gilt diese Anrechnung für den ersten Karenzurlaub. Karenzen, die am 1.2.2012 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 22 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, wird die bis zu der gesetzlichen Höchstgrenze zum 1.2.2018 entsprechende Anzahl von Monaten angerechnet.

Elternkarenzen im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen und der zum 1.2.2018 geltenden gesetzlichen Höchstdauer, die am 1.2.2018 oder später begonnen haben, werden als Beschäftigungsgruppenjahre zur Gänze angerechnet.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten.*]

**) Die Sätze 3ff dieser Bestimmung gelten auch für ArbeitnehmerInnen, auf die § 37 Punkt 3 ("KV alt") – Tabelle Anwendung findet. (siehe Anhang 5)*

1.7 Für die Anrechnung von Beschäftigungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem/einer oder verschiedenen ArbeitgeberInnen verbracht wurden.

Beschäftigungs-/Verwendungsgruppenjahre, die ein/ e ArbeitnehmerIn aus früheren Arbeitsverhältnissen bei anderen ArbeitgeberInnen nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe nur im Höchstausmaß von 8 Beschäftigungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der/die ArbeitnehmerIn diese Zeiten der/dem ArbeitgeberIn schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

Bei ArbeitgeberInnen im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten im Sinne dieses Punktes und Pkt 1.8 als Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen. Zeiten der Erwerbstätigkeit als Selbstständige/r werden als Beschäftigungsgruppenjahre bis zu einem Höchstausmaß von 8 Jahren angerechnet, soweit diese frühere Tätigkeit ihrer Natur nach geeignet war, dem/der ArbeitnehmerIn für seine/ihre jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Diese Anrechnung erfolgt nicht, wenn für den gleichen Zeitraum sonstige Zeiten angerechnet werden. An sonstigen Zeiten und an Zeiten selbstständiger Erwerbstätigkeit werden jedoch insgesamt nicht mehr als 11 Jahre angerechnet.

1.8 *(entfällt ab 1. Februar 2014)*

1.9 Wenn ein/e ArbeitnehmerIn infolge Ansteigens der Anzahl seiner/ihrer Beschäftigungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehalts-/lohnstufe seiner/ihrer Beschäftigungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehalts-/Lohnerhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er/sie die erhöhte Anzahl der Beschäftigungsgruppenjahre erreicht.

1.10 Bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe sind dem/der ArbeitnehmerIn jene Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen, die er/sie allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Beschäftigungsgruppe nachgewiesen hat.

Dem/Der ArbeitnehmerIn gebührt aber jedenfalls das/der dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt/ -lohn nächst höhere Mindestgrundgehalt/-lohn der neuen Beschäftigungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächst höheren Mindestgrundgehalt/-lohn entsprechenden Beschäftigungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. Überdies darf in der neuen Beschäftigungsgruppe das/der jeweilige

Mindestgehalt/-lohn des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin jenes/n Mindestgrundgehalt/-lohn nicht unterschreiten, das/den er/sie beim Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe durch Zeitvorrückung bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter/-löhne erreichen würde (siehe § 11 Vorrückung, Pkt 2).

1.11 Wenn ein/e ArbeitnehmerIn in einer Beschäftigungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Beschäftigungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Beschäftigungsgruppe eine angemessene Gehalts-/Lohnerhöhung vorgenommen werden.

1.12 Der Betriebsrat ist berechtigt zu überprüfen, ob für ArbeitnehmerInnen die Einreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe in Frage kommt oder ob infolge der gesteigerten Leistung eine Gehalts-/Lohnerhöhung begründet ist. In gegebenen Fällen kann der Betriebsrat der Firmenleitung entsprechende Vorschläge machen.

2. Beschäftigungsgruppenverzeichnis

Die Höhe der für die einzelnen Beschäftigungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter/-löhne ist aus der im § 10 dargestellten Mindestgehalts/-lohntabelle ersichtlich.

Beschäftigungsgruppe A

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung.

ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Beschäftigungsgruppe B

ArbeitnehmerInnen mit einer kurzen Zweckausbildung, die einfache, schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Produktion, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach arbeitsspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine Zweckausbildung erforderlich ist.

Beschäftigungsgruppe D

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen verrichten, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung oder fachlich gleichwertigen Schulausbildung erforderlich ist.

ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen ohne einschlägige Erfahrung während der ersten 12 Monate, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist^{*)}

Gleiches gilt für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen^{****}). Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 12 Monate das Mindestentgelt der Beschäftigungsgruppe D um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

**) Protokollanmerkung zu BG D: Eine Einstufung in die BG D aufgrund des zweiten Absatzes steht auch bei Abschluss einer integrativen Berufsausbildung zu, sofern nachweislich wesentliche Teile des Lehrberufes erlernt wurden und diese für Teile der Tätigkeit von Bedeutung sind.*

****) Protokollanmerkung zu BG D: Die Absolvierung einer BMS bzw. BHS als Voraussetzung für die Einstufung in die BGD setzt voraus, dass die schulische Ausbildung einschlägig oder verwandt zu der für die verrichtete Tätigkeit charakteristischen Berufsausbildung ist.*

Beschäftigungsgruppe E

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbstständig ausführen, für die typischerweise über die in Beschäftigungsgruppe D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind.

Ferner AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen^{*)}, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn von Bedeutung ist.

Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestentgelt der Beschäftigungsgruppe E um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

**) Protokollanmerkung zu BG E: Die Absolvierung einer BMS bzw. BHS als Voraussetzung für die Einstufung in die BGE setzt voraus, dass die schulische Ausbildung einschlägig oder verwandt zu der für die verrichtete Tätigkeit charakteristischen Berufsausbildung ist.*

Beschäftigungsgruppe F

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise entweder über die in Beschäftigungsgruppe D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse, oder zumindest eine abgeschlossene BHS mit einschlägiger (entsprechender) für die ausgeübte Tätigkeit notwendige Berufserfahrung erforderlich sind.

Beschäftigungsgruppe G

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*] Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden. Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von mehreren ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens 2 der BG F angehören müssen, beauftragt sind.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die inhaltlich so anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbstständig ausführen, dass dafür einschlägige praktische und theoretische Fachkenntnisse über die abgeschlossene Berufsausbildung (gewerbliche Lehrabschlussprüfung) hinaus und praktische Erfahrung durch langjährige Berufspraxis in BG F Voraussetzung sind.

**) Protokollanmerkung zu BG G: Definition im Sinne von sowohl wiederkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein. Eine Einstufung in die BG G nach dem letzten Absatz kommt nur in Betracht, wenn nicht aufgrund der Art der Tätigkeit eine Einstufung gemäß dem ersten Absatz zusteht.*

Beschäftigungsgruppe H

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*] Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden. Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 4 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der Beschäftigungsgruppe G und 2 ArbeitnehmerInnen der Beschäftigungsgruppe F befinden müssen, beauftragt sind.

**) Protokollanmerkung zu BG H: Definition im Sinne von sowohl wiederkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein.*

Beschäftigungsgruppe I

ArbeitnehmerInnen, die selbstständig sehr schwierige und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*] Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 6 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der Beschäftigungsgruppe H und entweder 2 ArbeitnehmerInnen der Beschäftigungsgruppe G oder 4 ArbeitnehmerInnen der Beschäftigungsgruppe F befinden müssen, beauftragt sind.

**) Protokollanmerkung zu BG I: Definition im Sinne von sowohl wiederkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein.*

Beschäftigungsgruppe J

ArbeitnehmerInnen mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 10 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 3 ArbeitnehmerInnen der Beschäftigungsgruppe I oder mindestens 1 ArbeitnehmerIn der Beschäftigungsgruppe I und 4 ArbeitnehmerInnen der Beschäftigungsgruppe H befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe K

ArbeitnehmerInnen in leitenden, das Unternehmen entscheidend beeinflussenden Stellungen; ferner ArbeitnehmerInnen mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit.

Lehrlinge

Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist der/die ArbeitnehmerIn mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Kann der/die ArbeitnehmerIn nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er/sie zu vertreten hat, nicht zuerst anberaumten Lehrabschlussprüfung antreten, hat er/sie ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes/-lohnes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen. Die Beschäftigungszeit vom Ende der Lehrzeit bis zur Lehrabschlussprüfung gilt als „Erfahrung“ im Sinne der Beschäftigungsgruppe D.

3. Anrechnung auf das/den Mindestgrundgehalt/-lohn

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

4. Bezüge der Aufsichtsorgane (gilt nur für ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen)

Die Bezüge dieser ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie AufseherInnen, MeisterInnen (Gruppen- und AbschnittsleiterInnen, ObermeisterInnen (MontageleiterInnen)) und dgl. (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen Mindestmonatslohn der Beschäftigungsgruppe G Vorrückungsstufe "nach 2" ohne Zulagen (nicht Akkordlohn) übersteigen, und zwar wie folgt:

AufseherIn um 15 %

MeisterIn um 20 %

ObermeisterIn 25%

§ 10 Gehalt und Lohn

1. Diese Mindestlohn- und -gehaltstabelle gilt für alle ArbeitnehmerInnen der Mineralölindustrie Österreichs ab 1. Februar 2020.

Ausgenommen sind ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen und für die am 1. Juli 2007 § 37 Pkt 3 Übergangstabelle ("KV Alt") Anwendung findet.

	A	B	C	D	E	F
Biennium	48,82	36,55	38,50	51,86	72,96	93,49
Grundstufe	2.054,07	2.136,21	2.251,24	2.481,30	2.744,22	3.075,29
n. 2	2.102,89	2.172,76	2.289,74	2.533,16	2.817,18	3.168,78
n. 4	2.151,71	2.209,31	2.328,24	2.585,02	2.890,14	3.262,27
n. 6		2.245,86	2.366,74	2.636,88	2.963,10	3.355,76
n. 8		2.282,41	2.405,24	2.688,74	3.036,06	3.449,25
n. 11		2.318,96	2.443,74	2.740,60	3.109,02	3.542,74

	G	H	I	J	K
Biennium	127,94	142,12	172,20	200,22	329,39
Grundstufe	3.543,59	4.156,70	4.769,70	5.853,10	6.936,44
n. 2	3.671,53	4.298,82	4.941,90	6.053,32	7.265,83
n. 4	3.799,47	4.440,94	5.114,10	6.253,54	7.595,22

n. 6	3.927,41	4.583,06	5.286,30	6.453,76	7.924,61
n. 8	4.055,35	4.725,18	5.458,50	6.653,98	8.254,00
n. 11	4.183,29	4.867,30	5.630,70	6.854,20	

2. Lehrlinge

2.1 Lehrlingsentschädigungen

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1. Februar 2020:

im 1. Lehrjahr € 820,81
im 2. Lehrjahr € 1.094,41
im 3. Lehrjahr € 1.367,98
im 4. Lehrjahr € 1.687,45

Lehrlingsprämien

Bei Absolvierung des "Ausbildungsnachweises zur Mitte Lehrzeit" (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009) erhalten Lehrlinge bei positiver Bewertung eine einmalige Prämie in Höhe von 150 Euro.

Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung, fällig wird. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem bzw. ausgezeichnetem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

2.2 Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, seine volle Lehrlingsentschädigung verbleibt. Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten, bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert. Auf Verlangen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

2.3 Lehrlingsausbildungszulagen

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

2.4 Integrative Berufsausbildung

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zu Grunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8b Abs 2 BAG idF BGBl I 79/ 2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung: Wird eine teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen.

§ 10 Pkt 2.2 gilt sinngemäß für ArbeitnehmerInnen, die eine integrative Berufsausbildung absolvieren.

3.

3.1 Lohnregulierung bei Versetzung (gilt nur für ArbeitnehmerInnen, für die nicht das AngG gilt):

Für ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen – falls der neue Arbeitsplatz auch

kollektivvertragslohnmäßig niedriger bewertet ist – den ihrer bisherigen Tätigkeitsgruppe entsprechenden Mindestmonatslohn. Diese Regelung findet keine Anwendung, wenn die Versetzung aus disziplinarischen Gründen unter Beachtung der Bestimmung des § 96 Abs 1 Z 1 ArbVG anstelle einer Kündigung oder Entlassung erfolgt.

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

§ 11 Vorrückung

1. Zeitvorrückung innerhalb der Beschäftigungsgruppe

1.1 Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe das/den Ist-Gehalt/Lohn um den kollektivvertraglichen Biennial- bzw. Triennalsprung zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennial-/Triennalsprung ist der euromäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt/-lohn jener Gehalts-/Lohnstufe, in die der/die ArbeitnehmerIn vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

1.2 ArbeitnehmerInnen bis zum vollendeten dritten Arbeitsjahr im Unternehmen sind von der Anwendung des Punktes 1.1 ausgenommen. Auf diese dreijährige Wartezeit werden jedoch unmittelbar vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses liegende Lehrzeiten im gleichen Unternehmen angerechnet, sofern derartige Zeiten die Dauer von 3 Jahren erreichen. Weiters sind Provisionsvertreter sowie ArbeitnehmerInnen die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne des § 3 Pkt 6.1.

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

1.4 Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehalts- bzw. Lohnordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennial-/Triennalsprung aufgrund der neuen Gehalts- bzw. Lohnordnung zu ermitteln.

1.5 Bestehende, günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

2. Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe bei Überzahlung über das/den Mindestgrundgehalt bzw. -lohn

2.1 Bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt dem/der ArbeitnehmerIn das/der dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt bzw. -lohn nächsthöhere Mindestgrundgehalt bzw. -lohn der neuen Beschäftigungsgruppe.

2.2 Ergänzend zu § 9 Pkt 1.10, 2. Satz darf jedoch eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt bzw. -lohn entsprechenden Beschäftigungsgruppenjahre unter der Bedingung erfolgen, dass die euromäßige Überzahlung nicht geringer wird. Andernfalls dürfen höchstens die dem nächstniedrigeren Mindestgrundgehalt bzw. -lohn der neuen Beschäftigungsgruppe entsprechenden Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen und die nach dem 1. Juli 2007 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft werden, darf anlässlich der Umstufung die aufgrund der Überleitungsbestimmungen gem. § 38 am 30.6.2007 oder zu einem späteren Zeitpunkt eingerechnete Dienstalterszulage nicht vermindert werden.

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

Erfolgt die Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe während eines laufenden Trienniums, so werden für diese Zurückverlegung nur 2/3 der bisher zurückgelegten Zeit in der früheren Beschäftigungsgruppe angerechnet.

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

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

§ 12 Zulagen und Zuschläge

1. Nachtarbeitszulage

1.1 Für ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen, gilt:

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

1.2 Für ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen, gilt:

Für jede Arbeitsstunde, die in die Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr bzw. in die Nachtschicht fällt, sofern sie spätestens um Mitternacht beginnt und mindestens 8 Stunden dauert, gebührt eine Nachtarbeitszulage von € 3,588 brutto pro Stunde.

2. Schichtarbeit

2.1 ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen, erhalten, solange und insoweit sie Schichtarbeit leisten, eine Schichtzulage; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

2.2 Für ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen, gilt:

Die SchichtarbeiterInnen erhalten, solange und insoweit sie Schichtarbeit leisten, eine Schichtzulage in der Höhe von € 1,351 brutto je Stunde.

2.3 SEG Zulagen

ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen, gebühren die im Anhang 4 angeführten Zulagen auf Basis eines Fixstundenlohnes der Beschäftigungsgruppe E "nach 6 Jahren" gemäß Tabelle § 10 ("KV neu neu") jeweils für die Zeit, in der die entsprechenden Arbeiten ausgeführt werden.

Ausgenommen davon sind ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen und die vor dem 1. Juli 2007 ein Arbeitsverhältnis begründet haben.

Diesen gebühren die im Anhang 4 angeführten Zulagen auf Basis der Grundvergütung jeweils für die Zeit, in der die entsprechenden Arbeiten ausgeführt werden.

Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung:

Für alle auf Stunden bezogenen prozentabhängigen Zulagen sowie Grundvergütungen ist bei einer normalen Arbeitszeit von 38 Wochenstunden 1/165 des Monatslohns (Ist-Lohn) heranzuziehen.

Für den voll- und teilkontinuierlichen (iS § 5 Pkt 1.3) Schichtdienst beträgt zufolge der durchschnittlichen 36-Stunden-Woche der Faktor 1/156. Bei einer von der 38 bzw. 36 Stunden-Woche abweichenden Normalarbeitszeit ist anstelle des Faktors 165 bzw. 156 die entsprechende Zahl wie folgt zu ermitteln: Wöchentliche Normalarbeitszeit multipliziert mit der Anzahl der Wochen pro Jahr (52), dividiert durch die Anzahl der Monate (12).

Zwischen ArbeitgeberInnen und Betriebsrat kann anstelle der stundenweisen Einzelabrechnung eine Pauschalierung oder sonstige Abgeltung von Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen vereinbart werden. Wenn im Rahmen der täglichen Arbeitszeit die Dauer der Arbeit, für die eine Schmutz- oder Erschwerniszulage gebührt, den Zeitraum von einer halben Stunde nicht überschreitet, dann wird für diese Zeit keine Zulage gewährt.

Abgeltungs-/Pauschalierungsregelungen:

Bereits bestehende Pauschalierungen und Abgeltungsvereinbarungen bleiben vollinhaltlich aufrecht und werden von der gegenständlichen Regelung nicht berührt, sodass damit keine neuen Ansprüche auf die oben vereinbarten SEG-Zulagen gemäß Anhang 4 entstehen.

Zusammentreffen mehrerer SEG Zulagen:

Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen können maximal zwei Zulagen gleichzeitig gewährt werden. Zusätzlich kann noch die Kältezulage oder die Hitzezulage oder die Schlechtwetterzulage zur Verrechnung kommen.

Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse, die bis zum 30. Juni 2007 begonnen haben. Für diese gelten hinsichtlich der Kumulierungsmöglichkeiten die zu diesem Stichtag bestehenden Regelungen auf betrieblicher Ebene weiter.

2.4 VorarbeiterInnenzulage

Für ArbeitnehmerInnen, für die das AngG nicht gilt, gelten folgende Zulagen:

Dem/Der VorarbeiterIn (PartieführerInnen, SchichtführerInnen und Obermonteure/innen, Oberoperatore/innen) gebührt eine Zulage in der Höhe von 10 Prozent seines/ihrer Lohnes. Diese Zulage gebührt auch ArbeitnehmerInnen für jene Zeit, in der ihnen wenigstens 3 ArbeitnehmerInnen unterstellt sind.

ArbeitnehmerInnen, die eine/n VorarbeiterIn bzw. eine/n ArbeitnehmerIn, für die/den das AngG gilt, der/ die Aufsichtsfunktion hat (z. B. MeisterIn, ObermeisterIn) mindestens einen Arbeitstag bzw. eine Schicht lang vertreten, haben Anspruch auf die VorarbeiterInnen-Zulage. VorarbeiterInnen, die eine/n ArbeitnehmerIn, für die/den das AngG gilt, im Sinne des vorigen

Satzes vertreten, erhalten die VorarbeiterInnen-Zulage weiterhin und für die Vertretung zusätzlich die Hälfte der VorarbeiterInnen-Zulage.

Ist eine VorarbeiterInnen-Zulage bereits ausdrücklich in dem tatsächlichen Monatslohn (Ist-Lohn) eingebaut, so findet diese Bestimmung keine Anwendung, jedoch muss der Grundsatz nach Absatz 1 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 Stunden-Woche durch 165, bei einer 36 Stunden-Woche durch 156 zu teilen. Eine bargeldlose Lohn-/Gehaltszahlung kann nur im Einvernehmen mit

dem/der ArbeitnehmerIn erfolgen.

Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten bzw. vereinbart werden.

2. Teilzeitbeschäftigte

Bei teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen ist das/ der bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt/-lohn durch 165, bei einer 36 Stunden-Woche 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 ArbeitnehmerIn 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 bzw. 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, der VorarbeiterInnenzulage und aller pauschalierten Ansprüche hat spätestens am Letzten des laufenden Monats zu erfolgen. Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Prämien und dgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum Letzten des Folgemonats auszuführen.

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten ArbeitnehmerInnen ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienst (13 Wochendurchschnitt) auf Basis der monatlichen Normalarbeitszeit zu bezahlen. ArbeitnehmerInnen, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletztendereingestufte 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 ArbeitnehmerInnen gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines Monatsgehaltes/-lohnes samt den unter Pkt 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, zu Grunde 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 Pkt 7), sowie Feiertagsentlohnung gemäß (§ 6 Pkt 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 Pkt 2. Bei ArbeitnehmerInnen, 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 Pkt 2 berechneten Urlaubszuschusses zusammen. Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit der Urlaubszuschuss auszuzahlen 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 ArbeitnehmerIn fort, so ist der Restbetrag gemäß Pkt 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 ArbeitnehmerIn der Urlaubszuschuss mit dem der Antragstellung folgenden Abrechnungslauf, aber frühestens mit der Gehalts-/Lohnauszahlung für den Monat des Urlaubsantrittes fällig. ArbeitnehmerInnen 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

ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerIn, ausgenommen bei Kündigung wegen Eintritts in die Alterspension, vorzeitige Alterspension im Sinne des § 253b ASVG, der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension oder gemäß § 23a Abs 4a AngG iVm § 2 ArbAbfG,
- b) Austritt ohne wichtigen Grund im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen,
- c) Entlassung aus Verschulden des/der ArbeitnehmerIn.

ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen gebührt einmal in jedem Kalenderjahr spätestens am 30. November eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatsgehaltes/-lohnes samt den unter § 14 Pkt 2 angeführten monatlichen Entgeltteilen. Für später eintretende ArbeitnehmerInnen ist die Weihnachtsremuneration am Jahresende aus zu bezahlen. Den während des Jahres eintretenden ArbeitnehmerInnen gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration. Den während des Jahres austretenden ArbeitnehmerInnen gebührt spätestens am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration.

2. Berechnung

Für die Berechnung gilt § 14 Pkt 2 sinngemäß.

3. Lehrlinge

Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. § 14 Pkt 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 zu Grunde 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 Pkt 6.6 zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

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

Für ArbeitnehmerInnen, die während des Kalenderjahres von einer Vollzeitbeschäftigung 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 nach gezahlt wird bzw. der zu viel 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 APSG, 119 Abs3ArbVG). 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 ArbeitnehmerIn aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den/die ArbeitgeberIn.

§ 18 Jubiläumsgeld

ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Jubiläumsgeld nach folgenden Sätzen, wobei Dienstzeiten beim selben/bei derselben ArbeitgeberIn zusammenzurechnen sind:

beim 25-jährigen Dienstjubiläum 1 Monatsentgelt,
beim 35-jährigen Dienstjubiläum 2 Monatsentgelte,
beim 40-jährigen Dienstjubiläum 3 Monatsentgelte.

Als Fälligkeitstermin wird das Monatsende, in welchem der Jubiläumstichtag liegt, festgesetzt.

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

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

Für ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. April 2003 begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 35. und 40. Dienstjahr des/der ArbeitnehmerIn ist ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsentgelten als Jubiläumsgeld zu bezahlen. Dies gilt nicht bei verschuldeter Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund.

Für ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Februar 2012 begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 25. und 35. Dienstjahr des/der ArbeitnehmerIn ist ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 10-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 2 Monatsentgelten als Jubiläumsgeld zu bezahlen. Dies gilt nicht bei verschuldeter Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund.

Für ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse nach dem 1. Februar 2019 enden, gilt nachstehende Regelung:

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 20. und 25. Dienstjahr des/der ArbeitnehmerIn ist ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 1 Monatsentgelt als Jubiläumsgeld zu bezahlen. Dies gilt nicht bei verschuldeter Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund.

Alternativ zum Geldanspruch können alle Dienstjubiläen soweit sie im aufrechten Arbeitsverhältnis fällig werden ab dem Fälligkeitszeitpunkt auf Verlangen der ArbeitnehmerInnen in Zeitguthaben umgewandelt werden. Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist schriftlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzuhalten. Die Umwandlung von Geldansprüchen (infolge des 35- oder 40-jährigen Dienstjubiläums) kann auch teilweise in Zeitguthaben erfolgen. Die Umwandlung hat aber stets ganze Monatsentgelte zu beinhalten. Die Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen hat bis 30.6.2018 zu erfolgen.

Der Verbrauch des Zeitguthabens ist zu vereinbaren. Gibt es keine Vereinbarung über den Verbrauch, so haben die ArbeitnehmerInnen das Recht, nach einer Vorankündigungszeit von 6 Monaten den Zeitpunkt des Verbrauchs einseitig zu bestimmen. Der Verbrauch des Zeitguthabens muss im Gesamten erfolgen, eine Teilung dieses Zeitguthabens ist nicht zulässig. Für Dienstjubiläen, die nach dem 1.2.2018 anfallen, ist eine Teilung dieses Zeitguthabens möglich, wobei der kleinste Teil einen Monat betragen muss. Erfolgt der Verbrauch des Zeitguthabens unmittelbar vor Inanspruchnahme einer Alterspension, so wird das Zeitguthaben um den Faktor 1,3 aufgewertet. Durch die Umwandlung von Geldansprüchen in Zeitguthaben kommt es nicht zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Basis für die Umrechnung des Geldanspruches in Zeit ist das Monatsentgelt. Das errechnete Zeitguthaben bleibt bis zu einem allfälligen Konsumationszeitpunkt unverändert. Während des Zeitraumes des Verbrauches des Zeitguthabens gebührt Entgeltfortzahlung (Durchschnitt der letzten 3 Kalendermonate).

Bestehende Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen soweit sie noch nicht aufgebraucht wurden. Wird das Arbeitsverhältnis

durch den Tod des/ der ArbeitnehmerInnen beendet, so gebühren nicht verbrauchte Zeitguthaben den gesetzlichen Erben. Sind solche anspruchsberechtigte Personen nicht vorhanden, so fällt der Auszahlungsbetrag in die Verlassenschaft. Darüber hinausgehende Regelungen können durch Betriebsvereinbarungen erfolgen.

§ 19 Betriebliches Vorschlagswesen

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

§ 20 Diensterfindungen

Der/Die ArbeitgeberIn hat Anspruch auf Anbieten einer von einem/einer ArbeitnehmerIn 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 Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der/die ArbeitgeberIn 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 Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin muss der/die ErfinderIn bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der/die ArbeitgeberIn als AnmelderIn erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen PatG.

§ 21 Inlandsdienstreisen (Reisekosten- und Aufwandsentschädigung)

1. Wenn der/die ArbeitnehmerIn im Auftrag des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin Dienstreisen zu unternehmen hat, so sind ihm/ihr die dadurch verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten.

2. Begriff der Dienstreise

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die ArbeitnehmerIn im Auftrag des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin seinen/ihren Dienstort verlässt. Als Dienstort gilt die Arbeitsstätte des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin. Werden mehrere Arbeitsstätten vereinbart, ist eine davon einvernehmlich als Dienstort zu vereinbaren.

3. Bemessung der Reisedauer

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

Wenn der/die ArbeitnehmerInnen die Dienstreise von seiner/ihrer Wohnung aus antritt und Eisenbahn, Schiff oder Autobus benützt, so gilt als Zeitpunkt des Beginns der Dienstreise die fahrplanmäßige Abfahrtszeit und als Zeitpunkt der Beendigung die tatsächliche Ankunftszeit des Beförderungsmittels. Wird die Dienstreise mit einem Dienstwagen durchgeführt, so gilt als Beginn derselben der Zeitpunkt des Verlassens der Arbeitsstätte, bei Abholung das Verlassen der Wohnung. Analog wird auch die Beendigung der Dienstreise festgesetzt.

4. Fahrtvergütung

ArbeitnehmerInnen erhalten bei Fahrten bis 100 km Entfernung die Fahrkosten II. Klasse Eisenbahn, Autobus oder sonstiges öffentliches Verkehrsmittel, bei ununterbrochenen Fahrten über 100 km oder bei angeordneten Nachtfahrten die Fahrkosten I. Klasse. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn mindestens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Schiffsreisen, Verwendung von Flugzeugen wird nur aufgrund besonderer vorheriger Bewilligung der Firmenleitung gewährt.

Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrkosten ersetzt.

5. Reiseaufwandsentschädigung

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

Anspruch auf Reiseaufwandsentschädigung besteht, wenn der/die ArbeitnehmerIn außerhalb des Gemeindegebietes des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegt, beschäftigt wird. Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 10 km gerechnet von der ständigen Arbeitsstätte als Mittelpunkt. Voraussetzung für die Reiseaufwandsentschädigung ist überdies, dass die dienstliche Abwesenheit von der ständigen Arbeitsstätte länger als drei Stunden dauert. Diese Voraussetzungen (Gemeindegebiet, 10 km-Umfeld sowie Dauer) müssen auch für die Punkte 6 bis 22 zutreffen.

Reiseaufwandsentschädigung

Taggeld	Übernachtungsgeld	zusammen	Außendienstgeld
€ 61,88	€ 32,98	€ 94,86	€ 67,38

6. Von den genannten Taggeldsätzen entfallen auf:

Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Taggeld zusammen
€ 10,99	€ 24,77	€ 26,12	€ 61,88

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

7. Für den Tag des Antrittes oder der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag in Anspruch nehmen, hat der/die ArbeitnehmerIn nur auf die anteiligen Taggeldsätze laut Pkt 6 Anspruch, und zwar insoweit, als er/sie infolge der Dienstreise an der Einnahme der Mahlzeiten am sonst üblichen Ort (Dienst- oder Wohnort) verhindert ist. Diese Verhinderung ist als gegeben anzunehmen: hinsichtlich des Frühstücks, wenn die Dienstreise entweder vor normalem Arbeitsbeginn angetreten und in diesem Falle oder im Falle einer mehrtägigen Dienstreise nach 8:00 Uhr beendet wird; hinsichtlich des Mittagessens, wenn die Dienstreise entweder vor 12:00 Uhr angetreten wird und in diesem Falle oder im Falle einer mehrtägigen Dienstreise nach 14:00 Uhr beendet wird; hinsichtlich des Abendessens, wenn die Dienstreise entweder vor 19:00 Uhr angetreten und in diesem Falle oder im Falle einer mehrtägigen Dienstreise nach 19:00 Uhr beendet wird.

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

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

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

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

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

12. Außendienstgeld

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

13. Wenn ein/e ArbeitnehmerIn, der/die Außendienstgeld bezieht, seinen/ihren Dienstort wechselt und wenn damit auch eine Änderung des Ortes seiner/ihrer Unterkunft verbunden ist, so hat der/die ArbeitnehmerIn für die ersten 28 Tage Anspruch auf Reiseaufwandsentschädigung nach Pkt 5. Bedingung für den Bezug der Reiseaufwandsentschädigung nach Pkt 5 oder des Außendienstgeldes ist jedoch, dass die Voraussetzungen hierfür auch am neuen Dienstort gegeben sind.

Eine Änderung tritt nicht ein, wenn der Wechsel der Unterkunft in keinem Zusammenhang mit der Verlegung des Dienstortes steht.

14. Ein Anspruch auf das Außendienstgeld besteht nicht:

- a) während des Urlaubes;
- b) während einer Krankheit, wenn der/die ArbeitnehmerIn sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- c) während des Krankenhausaufenthaltes ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
- d) während des Zeitraumes, den ein/e ArbeitnehmerIn unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;

e) für Zeiträume, für die Reiseaufwandsentschädigung verrechnet wird;

f) bei Reisen an seinen/ihren ständigen Wohnort. Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in diesen Fällen ein Viertel des Außendienstgeldes.

15. Sonstige Reiseaufwendungen

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

16. Soweit in den Punkten 17 bis 19 nichts anderes bestimmt ist, werden Reisezeiten nicht besonders vergütet. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit. Werden jedoch von der Firmenleitung am Zielort der Dienstreise effektive Dienstleistungen über die tägliche normale Arbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung nach Pkt 5 und 6 die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet. Es besteht kein Anspruch auf eine Entlohnung von Überstunden bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalvereinbarungen) für Reise- und Lenkzeiten.

17. Reisezeitvergütung (zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung)

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

Ist die Dienstreise mit einer Nächtigung verbunden, gebührt die zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung für jede derartige Reisesunde.

Bei Dienstreisen, die mit keiner Nächtigung verbunden sind, gebührt keine zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung für die Reisezeit während der ersten Stunde vor Beginn bzw. bis zu einer Stunde nach Beendigung der täglichen Normalarbeitszeit. Wird Mehrarbeit geleistet, tritt an Stelle der Normalarbeitszeit der Beginn bzw. das Ende der effektiven Arbeitsleistung. Sowohl bei Dienstreisen mit als auch ohne Nächtigung gebührt für Teile von Stunden der entsprechende Teil, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 21 Pkt 4, 2. Satz vor, gebührt in jedem Fall diese zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22:00 Uhr liegenden effektiven Reisesunden.

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

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen höchsten Mindestgrundgehalt der Beschäftigungsgruppe G "nach 11 Jahren" bzw. IV/18 (für Angestellte, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. April 2003 begonnen haben und die bis zum 30.6.2007 nicht in die Tabelle gemäß § 10 Pkt 1 des Kollektivvertrages in der Fassung 1.2.2007 (KV neu) übergeleitet wurden) nach oben begrenzt.

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

Da bei Vorliegen von Dienstreisen kein Anspruch auf eine gesonderte Entlohnung von Überstunden bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalvereinbarungen) besteht, wird bei den im 1. Satz dieses Punktes genannten Fällen, 1/7 der vollen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche, sonst dienstfreie, effektive Reisesunde gemäß Punkt 17 bezahlt.

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

21. Der/Die ArbeitnehmerIn hat die Abrechnung bei dem/der ArbeitgeberIn spätestens einen Monat nach Beendigung der Dienstreise durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Paragraphen verfällt sechs Monate nach Beendigung der Dienstreise.

22. Aufwandsentschädigung für ArbeitnehmerInnen mit wechselndem Einsatzort

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

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

23. Sonderbestimmung für Transport-(Montage)arbeiten

Abweichend von den Punkten § 21 Pkt 1.-22. gebührt für ArbeitnehmerInnen, für die nicht das AngG gilt, für Montage, Demontage, Erhaltung oder

Reparatur von Anlagen sowie für Transporte – ausgenommen Transporte mit PKW – bei Überlandfahrten und Beschäftigung außerhalb des ständigen Arbeitsortes eine Entfernungszulage nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

23.1 Bei einer Abwesenheit von mindestens sechs Stunden oder wenn die Abwesenheit in die betrieblich vereinbarte Mittagszeit von 11:00 bis 14:00 Uhr fällt und der/die ArbeitnehmerIn keine Möglichkeit hat, am ständigen Arbeitsort das Essen einzunehmen **€ 25,90**

23.2 bei einer Abwesenheit von mindestens sieben Stunden **€ 28,95**

23.3 bei einer Abwesenheit von mindestens elf Stunden **€ 56,30**

23.4 wenn die Überlandfahrt oder die auswärtige Beschäftigung mit einer Nächtigung verbunden ist und das Quartier vom/von der ArbeitgeberIn kostenlos beigestellt wird **€ 56,30**

23.5 wenn im Falle von Pkt 23.4 das Quartier nicht beigestellt wird **€ 74,61**

(wovon € 18,29 auf das Quartier entfallen; sind die Quartierkosten höher, so werden diese gegen Nachweis vergütet).

23.6 Weg- bzw. Reisezeiten, die innerhalb der Arbeitszeit liegen, werden wie Arbeitszeit vergütet. Für Weg- bzw. Reisezeiten für ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen und Bau- und Montagearbeiten in der Erdölgewinnung verrichten, die außerhalb der Arbeitszeit liegen, gebührt die Grundvergütung ohne Zulagen und Zuschläge:

Bei einer Entfernung der Montage- (Bau-)Stelle von der Betriebsstätte

von über 4 bis 6 km die Grundvergütung für 1 ½ Stunden,

von über 6 bis 8 km die Grundvergütung für 2 Stunden,

von über 8 km die Grundvergütung für 2 ½ Stunden,

von über 35 km die tatsächlich aufgewendete Wegzeit, mindestens jedoch die Grundvergütung für 2 ½ Stunden.

Diese Sätze gelten jeweils für die je Arbeitstag aufgewendete Wegzeit.

Die Weg- bzw. Reisezeitvergütung gebührt nur in halber Höhe, wenn der Hin- oder der Rückweg in die Arbeitszeit fällt. Die Entfernung der Montage- bzw. Baustelle von der Betriebsstätte (Werksgelände usw.) ist nach der Luftlinie zu ermitteln. Steht die Berechnung der Wegzeit aufgrund der "Luftlinie" in einem größeren Widerspruch zur tatsächlich aufgewendeten Weg- bzw. Reisezeit, so ist betrieblich eine Regelung zu vereinbaren.

23.7 Verkehrsmittel

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

ArbeitnehmerInnen erhalten bei Fahrten bis 100 km Entfernung die Fahrtkosten II. Klasse Eisenbahn, bei ununterbrochenen Fahrten über 100 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 von Schlafwagenbenützung, Schiffsreisen, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer vorheriger Bewilligung der Firmenleitung gewährt. Es werden nur die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten ersetzt.

23.8 Erkrankung und Unfälle am Montageort

Wenn ein/e Montage- (Bau-)ArbeitnehmerIn auf der Montage- (Bau-)Stelle erkrankt und der/die Arzt/Ärztin bestätigt, dass die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich nicht länger als drei Wochen dauert, erhält der/die Montage- (Bau-)ArbeitnehmerIn, wenn er/sie sich am Montageort oder in dessen näherer Umgebung in Spitalspflege begibt, 50 % der Entfernungszulage bis zur Dauer von drei Wochen vergütet.

Verbleibt ein/e erkrankte/r Montage- (Bau-)ArbeitnehmerIn auf Anordnung des/der Arztes/Ärztin in häuslicher Pflege am Montageort, erhält er/sie bis zu drei Wochen die volle Entfernungszulage vergütet. Die Bestimmungen über den Zuschuss zum Krankengeld werden hiervon nicht berührt. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Erkrankung bzw. Unfall am Montageort erhält der/die Montage- (Bau-)ArbeitnehmerIn die Rückfahrt und Wiederhinfahrt zum Montageort für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel vergütet.

Stirbt ein/e Montage- (Bau-)ArbeitnehmerIn am Montageort, hat der/die ArbeitgeberIn die Überführungskosten an den ständigen Wohnort zu tragen, wenn die Angehörigen des Verstorbenen keinen Anspruch gegen Dritte auf Bezahlung der Überführungskosten haben.

23.9 Aufnahme von ArbeitnehmerInnen auf der Montagestelle

Für ArbeitnehmerInnen, die am Montageort von der Montage- (Bau-)Leitung für eine Montage- (Bau-)Stelle aufgenommen werden, gilt dieser als ständiger Betriebsort (Betriebsstätte).

23.10 Urlaub

Wenn der/die Montage- (Bau-)ArbeitnehmerIn von der Baustelle aus seinen gesetzlichen Urlaub antritt, erhält er/sie die Reisezeit und das Fahrgeld für die Reise von der Montagestelle bis zum ständigen Betriebsort vergütet, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob diese Reise wirklich ausgeführt wird oder nicht.

Eine Verlängerung desurlaubes um die Reisezeit tritt nicht ein. Der Urlaub beginnt, sobald die Arbeit eingestellt, und endet, wenn sie wieder aufgenommen wird. Führt der/die Montage-(Bau-)ArbeitnehmerIn die Reise bis zum ständigen Betriebsort tatsächlich aus und meldet sich dort zum Urlaubsantritt oder-ende, so beginnt oder endet der Urlaub zum Zeitpunkt dieser Meldung.

Wenn der Urlaub in mehreren Teilen verbraucht wird, gilt obige Regelung nur für den ersten Teil desurlaubes. Das zweite Mal wird eine Vergütung nur bezahlt, wenn die Teilung desurlaubes aus betrieblichen Gründen auf Veranlassung der Betriebsleitung erfolgt und die Reise tatsächlich ausgeführt wird. In diesem Falle sind die Kosten der tatsächlich ausgeführten Reise, höchstens jedoch die Kosten der Reise von der Montagestelle zum ständigen Betriebsort zu vergüten.

23.11 Heimfahrten

Bei Montage-(Bau-)Stellen, die mehr als 70 km vom ständigen Betriebsort entfernt sind, hat jede/r dorthin entsandte Montage-(Bau-)ArbeitnehmerIn nach jeweils einmonatiger ununterbrochener Abwesenheit vom ständigen Betriebsort (Wartezeit) Anspruch auf eine Heimfahrt nach diesem Betriebsort. Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt, Wegzeit (Reisezeit) und die entsprechende Entfernungszulage entsteht auch dann, wenn der/die ArbeitnehmerIn erkrankt und die Heimreise antritt, wenn er/sie die Heimreise wegen schwerer Erkrankung oder Ablebens eines/r nahen Familienangehörigen antreten muss,

ebenso bei einer arbeitsbedingten Rückkehr zum ständigen Betrieb.

Die Heimfahrt muss innerhalb von einem Monat nach Entstehen des Anspruches angetreten werden, ansonsten verfällt der Anspruch ohne jede Ablöse. Der Anspruch verfällt nicht, wenn die Heimfahrt infolge betrieblicher Notwendigkeit auf Veranlassung der Betriebsleitung nicht ausgeführt wurde. In diesem Falle wird außerdem die über ein Monat hinausgehende Zeit als Wartezeit für einen neuerlichen Anspruch auf eine Heimfahrt angerechnet. Die einmonatige Wartezeit wird durch Gebührenurlaub, Rückkehr infolge Erkrankung oder durch einen Wechsel des Montageortes, der mit einer Rückkehr zum ständigen Betriebsort verbunden ist, unterbrochen.

Im Falle einer solchen Unterbrechung verfällt die bereits zurückgelegte Wartezeit ohne Ablöse. Sie beginnt mit dem Wiedereintreffen am Montageort neu zu laufen.

Bei jeder Heimfahrt werden der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel (bei Eisenbahnbenützung II. Klasse) sowie insgesamt zwei Entfernungszulagen vergütet.

Für jede Heimfahrt gebührt eine unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden); die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

24. Abweichende Regelungen Durch Betriebsvereinbarung können von § 21 abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 22 Auslandsdienstreisen

Für die Dauer der Entsendung zu einer vorübergehenden Dienstleistung im Ausland gelten nachstehende Bestimmungen: Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß Pkt 4 und Vereinbarungen in 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

AufwandsentschädigungensowieüberaufgrunddiesesKollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

1.2 Dem/Der ArbeitnehmerIn 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 aufgrund 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 ArbeitgeberIn. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den/die ArbeitgeberIn besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin und den eintretenden Belastungen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin 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 ArbeitnehmerInnen entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nächtigungsgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Fahrten während der Nacht (mindestens 3 Fahrtstunden in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr) für den anfallenden Mehraufwand. Bei kostenloser Beistellung eines zumutbaren Quartiers bzw. Schlafwagens entfällt das Nächtigungsgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Fall vom/von der ArbeitgeberIn zu entrichten oder zu ersetzen. Ist der/die ArbeitnehmerIn nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

4.2 Das Tag- und Nächtigungsgeld gebührt für die ersten 28 Tage einer Dienstreise in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten; danach darf das Tag- 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.

Ab 1.2.2018 sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten bis 31.1.2019 um € 3,00 anzuheben.

Ab 1.2.2019 sind die Tages- und Nächtigungsgelder der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten pro 12-Monatszeitraum (1.2. – 31.1.) schrittweise um die auf das Inland anzuwendende Erhöhung der kollektivvertraglichen Aufwandsentschädigung sowie um jeweils € 3,00 anzuheben, bis der Wert des Tages- bzw. Nächtigungsgeldes für Dienstreisen innerhalb Österreichs erreicht ist.

Ab dem 29. Tag der Dienstreise darf das Taggeld und das Nachtgeld um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

4.3 Die Aufwandsentschädigung nach dieser Bestimmung gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benutzt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letzten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nächtigungsgeld richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw. in dem sich der/die ArbeitnehmerIn zur Verrichtung der Tätigkeit aufhält.

Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Bis zum Grenzübertritt bzw. 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 24-stündiger 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 ArbeitnehmerIn 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 Pkt 3 entfallen 15 % auf das Frühstück, 30 % auf das Mittagessen und 25 % auf das Abendessen. Werden die Mahlzeiten um sonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom/von der ArbeitnehmerIn getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Werksküchenessen gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen.

4.6 Bei Aufenthalt 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 in Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie z. B. Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

4.8 Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nächtigungsgeld) entfällt im Fall eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfallentfalls 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 ArbeitgeberIn 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 ArbeitnehmerIn zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung vom/ von der ArbeitgeberIn 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 ArbeitnehmerIn zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.

5. Vergütung für Reisezeiten (Lenkzeiten)

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

8. Krankenrücktransportversicherung

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

9. Erkrankung und Unfälle

Bei Erkrankungen im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. 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 Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin 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 ArbeitnehmerIn berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem/der ArbeitgeberIn bzw. dem örtlichen dienstlichen Vorgesetzten herzustellen, ansonsten ist der/die ArbeitgeberIn vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der/die ArbeitnehmerIn durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der/die ArbeitnehmerIn gesetzlich verpflichtet ist, jenes Entgelt für die Dauer von 6 Monaten weiter zu bezahlen, 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 Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen.

13. Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin hat der/die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitgeberIn auszubezahlenden bzw. ausbezahlten Betrages an den/die ArbeitgeberIn bei sonstigem Verlust im Sinne obigen Punktes abzutreten.

14. Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

Die Ansprüche nach Pkt 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 ArbeitnehmerIn günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft 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 ArbeitnehmerIn die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm/ihr freigestellte Verwendung seines/ihrer Privat-Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

1.2 Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den/die ArbeitgeberIn 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 Arbeitgebers/ Arbeitgeberin für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw durch den/die ArbeitnehmerIn entstehen. Ist allerdings dem/der ArbeitnehmerIn die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benutzung des Privat-Pkw zur Voraussetzung hat, so bleiben hinsichtlich eines Unfallschadens am Pkw des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin die Ansprüche aus dem ABGB und dem DNHG unberührt und können durch Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden.

2. Höhe

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

Der Anspruch beträgt

Gefahrene Kilometer im Kalenderjahr: 1 % von:

bis 10.000 km € 37,60

ab 10.001 km bis 15.000 km € 36,52

ab 15.001 km bis 20.000 km € 35,43

ab 20.001 km und darüber € 33,61

Das Kilometergeld beträgt jedoch ab 1. Juli 2008 bis einschließlich 31. Dezember 2010 (lt BGGl I 86/2008 vom 26.6.2008 in Verbindung mit BGGl I 153/2009 vom 30.12.2009):

Gefahrene Kilometer im Kalenderjahr: 1 % von:

bis 10.000 km € 42,00

ab 10.001 km bis 15.000 km € 40,80

ab 15.001 km bis 20.000 km € 39,60

ab 20.001 km und darüber € 37,55

Diese Sätze gelten auch ab 1. Februar 2011.

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 Arbeitnehmers/ Arbeitnehmerin, 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 Arbeitgebers/Arbeitgeberin hat der/die ArbeitnehmerIn 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 Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der/die ArbeitgeberIn auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem/der ArbeitnehmerIn vereinbart wurde. Der/Die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerInnen, die aufgrund 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 ArbeitnehmerInnen-Gruppen unter Beiziehung des Betriebsrates auch auf andere Weise als in diesen Bestimmungen vorgesehen, etwa durch eine Pauschalregelung, abgegolten werden.

Bestehende, für die ArbeitnehmerInnen 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. ArbeitnehmerInnen, die nachweislich zur Führung eines getrennten Haushaltes gezwungen sind, weil sie entweder über Veranlassung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin 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 Arbeitnehmers/ Arbeitnehmerin und frühestens ab Beginn des Kalendermonates gewährt, in dem der Antrag gestellt wird. Anspruchsberechtigt sind verheiratete ArbeitnehmerInnen sowie jene verwitweten, geschiedenen und ledigen ArbeitnehmerInnen, die mit Verwandten in auf- und absteigender Linie, mit ihren Wahl-, Stief- oder Pflegeeltern sowie ihren eigenen oder fremden Kindern sowie Lebensgefährten/in dauernd im gemeinsamen Haushalt leben (Meldezettel) und die Mittel hiezu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen. VertreterInnen gebührt keine Trennungskostenentschädigung.

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

3. Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem/der ArbeitnehmerIn 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 € 21,44 pro Kalendertag. Gehören dem Haushalt (Hauptwohnsitz) des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mehr als eine weitere im Pkt 2 genannte Person an, gebührt die Trennungskostenentschädigung in einer Höhe von € 30,97 pro Kalendertag.

Dies gilt auch für ArbeitnehmerInnen, welche am 31. März 2003 im Bezug einer Trennungskostenentschädigung standen (auch wenn dieser ruhte). Für diese ArbeitnehmerInnen gilt weiterhin jene Rechtsgrundlage, welche zum 31.3.2003 gegolten hat. Wenn der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung nach altem Recht endgültig weggefallen ist, gebührt der Anspruch dem Grunde nach gemäß den Punkten 1–3 iVm 5–6. 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 (Inlandsdienstreisen).

5. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung besteht nicht:

- a) während desurlaubes;
- b) während einer Krankheit, wenn der/die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn während mehr als 6 Monaten nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war.

Der/Die ArbeitnehmerIn 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.

§ 25 Fahrgeldvergütung: Entschädigung bei Fehlen von Verkehrsmitteln zwischen Wohnort – Arbeitsstätte

1. ArbeitnehmerInnen, 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 Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin.

2. ArbeitnehmerInnen, welche am 31. März 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. März 2003 gegolten hat. Die vorstehende Regelung tritt für diese ArbeitnehmerInnen erst in Kraft, wenn der Anspruch auf Fahrgeldvergütung nach altem Recht endgültig weggefallen ist.

§ 26 Urlaub

1. Urlaubsausmaß bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit

Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen und kontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage. Arbeitstage sind jene Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage –, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist.

Demgemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werkstage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage. Nachtschichten zählen jedenfalls nur als 1 Urlaubstag.

Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit beträgt das Urlaubsausmaß je Urlaubsjahr bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 27 Arbeitstage und ab 25 Jahren 33 Arbeitstage.

Allfällige mit Betriebsvereinbarungen festgelegte Werktagsregelungen bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit erfahren eine analoge Anpassung. Im

Übrigen gelten die Bestimmungen des UrlG. Insoweit innerbetrieblich für ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen 29 Arbeitstage.

2. Urlaubsausmaß (Feiertage) bei mehrschichtiger Arbeitsweise

Soweit beinicht 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 ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. April 2003 begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

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

4. ArbeitnehmerInnen, die in Folge der Anrechnung von Mittelschulzeiten aufgrund der kollektivvertraglichen Rechtslage in der Mineralölindustrie vor dem 1. April 2003 bereits ein erhöhtes Urlaubsausmaß erreicht haben, bleibt dieses gewahrt.

5. Urlaubsentgelt Berechnung

Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes gilt § 27 Pkt 2.3 sinngemäß.

§ 27 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Für ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen, gilt Folgendes:

2.1 Ist ein/e ArbeitnehmerIn 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 wird durch Betriebsvereinbarungen geregelt.

2.2 Für ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. April 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.

2.3 Die Berechnung de sEntgeltes gemäß EFZG ist wie folgt vorzunehmen:

a) Während der Arbeitsverhinderung ist der Monatslohn weiterzubezahlen.

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

2.4 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 ArbeitnehmerInnen-Beiträge) und dem vollen Krankengeld, auch wenn der/die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung. Diese Regelung gilt bis zum 30.6.2019 und tritt für Erkrankungen, die nach dem 1.7.2019 eingetreten sind, außer Kraft.

§ 28 Entgeltanspruch bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

(gilt nur für ArbeitnehmerInnen, 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 Pkt 2.4. Nach Erschöpfung dieses Anspruchs hat der/die ArbeitnehmerIn auch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheit) Anspruch auf den in § 27 Pkt 2.4 geregelten Krankengeldzuschuss, soweit dieser noch nicht verbraucht ist. Er kann in unmittelbarem Anschluss an den in diesem Punkt geregelten Krankengeldzuschuss verbraucht werden.

2. Unabhängig von diesem laufenden Anspruch erhalten bei Arbeitsunfällen, die vom/von der ArbeitnehmerIn weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbei geführt 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 Pkt 2.3 mit Ausnahme von Einmal- und Sonderzahlungen.

5. § 27 Pkt 2.2 gilt sinngemäß.

§ 29 Kur- und Heimaufenthalte

Von den gesetzlichen Sozialversicherungsträgern gewährte Kur- oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der/die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn eine Freizeit ohne Schmälerung seines/ihrer monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

a) Anlässlich des Wohnungswechsels im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes pro Arbeitsjahr 1 Arbeitstag

b) Anlässlich der eigenen standesamtlichen Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG 2 Arbeitstage

c) Anlässlich der standesamtlichen Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG eines Elternteiles, von Geschwistern (auch Halbgeschwister), Kindern (auch Stiefkinder im gemeinsamen Haushalt, Adoptiv- und Langzeitpflegekinder) oder Enkelkindern (jedoch nicht, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin fällt) 1 Arbeitstag

d) Anlässlich der Entbindung der Ehefrau, der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG bzw. Lebensgefährtin, weiters anlässlich von Adoption und Übernahme einer Langzeitpflegeschaft 2 Arbeitstage

e) Anlässlich des Ablebens des/der Ehegatten/in; der/des eingetragenen Partnerin/s im Sinne des EPG; ferner des/der Lebensgefährten/in, wenn er/sie mit dem/der ArbeitnehmerIn im gemeinsamen Haushalt lebte; weiters bei Ableben eines Kindes (auch Adoptivkindes) 3 Arbeitstage

f) Anlässlich des Ablebens eines Elternteiles 2 Arbeitstage

g) Anlässlich des Ablebens von Stief- und Langzeitpflegekindern im gemeinsamen Haushalt, von Enkelkindern, Geschwister (auch Halbgeschwister), eines Schwiegereltern oder Großelternanteiles 1 Arbeitstag

ArbeitnehmerInnen, 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 Klasse A). Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der/die ArbeitnehmerIn aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält.

§ 31 Nachweispflicht bei Arbeitsverhinderung

ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitgeberIn verlangt wird.

§ 32 Prüfungsvorbereitung

1. Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Studienberechtigungsprüfung nach dem Universitätsgesetz und Fachhochschul-Studiengesetz ist dem/der ArbeitnehmerIn auf sein/ihr Verlangen unbezahlte Freizeit – wobei von einem durchgehenden Arbeitsverhältnis im arbeits- und sozialrechtlichen Sinne ausgegangen wird – 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 ArbeitgeberIn 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, Berufs-Reifeprüfung/Berufsmatura), im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Studienberechtigungsprüfung nach dem Universitätsgesetz und Fachhochschul-Studiengesetz sowie einer Meister- oder Werkmeisterprüfung (auch bei Kursabsolvierung am Wirtschaftsförderungsinstitut oder Berufsförderungsinstitut) ist dem/ der ArbeitnehmerIn auf sein/ihr Verlangen pro Kalenderjahr Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu einer Woche unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Hinsichtlich des Verbrauchs gilt Pkt 1 sinngemäß.

3. Pro Kalenderjahr gebührt ein Anspruch im Höchstausmaß von

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

§ 33 Arbeits- bzw. Schutzbekleidung

Jene ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.

2. Abweichend davon müssen

a) Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge,

b) Zulagen,

c) Reiseaufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen

bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. ihrem Bekanntwerden beim/bei der ArbeitgeberIn mündlich oder schriftlich geltend

gemacht werden; dies gilt nicht, soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinne des GlBG sind.

- 3. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Gehalts-/Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.
- 4. Bei rechtzeitiger Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Pkt 2 bleibt die gesetzliche 3-jährige Verjährungsfrist gewahrt.
- 5. Eine Verzichtserklärung des/der Arbeitnehmers/ Arbeitnehmerin 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 ArbeitnehmerIn günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

§ 36 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

§ 37 Übergangsbestimmungen

- 1. ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. April 2003 begonnen haben, erhalten als Abgeltung für den Wegfall des Barbaratages (4. Dezember) am 1. Dezember 2003 sowie am 1. September 2004 je € 1.300,00, sofern das Arbeitsverhältnis zum jeweiligen Stichtag aufrecht ist.
- 2. Für ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen und deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. April 2003 begonnen haben (ausgenommen jene ArbeitnehmerInnen, die bis zum 30. Juni 2007 in die Tabelle gemäß § 10 Pkt 1 des Kollektivvertrages in der Fassung 1. Februar 2007 ("KV neu" Tabelle) übergeleitet wurden), gilt nachstehende Regelung:
- 3. **Übergangstabelle ("KV alt")**

3.1 Kollektivvertragliche Mindestgehälter:

**Kollektivvertragliche Mindestgehälter
für die Angestellten der Mineralölindustrie
gültig ab 1. Februar 2020**

Verwendungs- gruppenjahre	Verw Gruppe 1 Biennalsprung	Verw Gruppe 2 Biennalsprung	Verw Gruppe 3 Biennalsprung
	91,75	117,60	162,12
0-2	2.024,02	2.186,72	2.799,93
2	2.115,77	2.304,32	2.962,05
4	2.207,52	2.421,92	3.124,17
6	2.299,27	2.539,52	3.286,29
8	2.391,02	2.657,12	3.448,41
10	2.482,77	2.774,72	3.610,53
12	2.574,52	2.892,32	3.772,65
14	2.666,27	3.009,92	3.934,77
16	2.758,02	3.127,52	4.096,89
18	2.849,77	3.245,12	4.259,01

Verwendungs- gruppenjahre	Verw Gruppe 4 Biennalsprung	Verw Gruppe 5 Biennalsprung	Verw Gruppe 6 Biennalsprung
	223,49	305,17	510,07
0-2	3.757,39	5.085,02	7.533,64

2	3.980,88	5.390,19	8.043,71
4	4.204,37	5.695,36	8.553,78
6	4.427,86	6.000,53	9.063,85
8	4.651,35	6.305,70	9.573,92
10	4.874,84	6.610,87	10.083,99
12	5.098,33	6.916,04	
14	5.321,82	7.221,21	
16	5.545,31	7.526,38	
18	5.768,80	7.831,55	

3.2 Die Umstufung erfolgt in 2 Schritten

3.2.1 Wenn aufgrund der Verwendungsgruppenbeschreibung des KV für die Angestellten der Mineralölindustrie (Anhang 5) ein Anspruch auf Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe besteht, ist wie folgt vorzugehen:

Im Zeitpunkt der Umstufung kommt zunächst die Gehaltstabelle § 37 Pkt 3.1 ("KV alt") zur Anwendung. Bei einer Umstufung

in die Verwendungsgruppe II und III sind 1,5

in die Verwendungsgruppe IV..... sind 1,25

in die Verwendungsgruppe V..... sind 1 und

in die Verwendungsgruppe VI..... sind 0,25

Biennien der neuen Verwendungsgruppe nach dieser "KV alt"-Gehaltstabelle auf den Mindest-(Ist-)Gehalt aufzubezahlen.

3.2.2 Mit dem Zeitpunkt der Umstufung erfolgt eine Überleitung gemäß Überleitungsbestimmungen (siehe Überleitungstabelle § 38 Pkt 3.1), wobei zuerst die jeweils erstgenannte Beschäftigungsgruppe für die Einstufung zu prüfen ist und nur bei Vorliegen der Voraussetzungen der zweitgenannten Beschäftigungsgruppe eine Einstufung in diese erfolgt. Ab diesem Zeitpunkt kommt die Gehaltstabelle gem. § 10 Pkt 1 ("KV neu neu") zur Anwendung, jedoch berechnen sich die künftigen Zeitvorrückungen –sowohl hinsichtlich Höhe als auch Restanzahl (max. 5 Vorrückungen) – gemäß der jeweiligen Vorrückungsstufe der Verwendungsgruppe nach der ehemaligen "KV neu" Tabelle (der euromäßige Betrag dieser Vorrückungswerte ergibt sich aus § 38 Pkt 3.2) im Umstufungszeitpunkt. Diese Bestimmung gilt bis 30. Juni 2018 (max. 5 Vorrückungen gemäß "KV neu"-Tabelle).

3.2.3 Die derzeit bestehenden Umstufungsregelungen gem. Anhang 5 (§ 9 Pkt 1.10 bzw. § 11) bleiben weiterhin aufrecht.

3.2.4 Für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen gilt § 13 Pkt 2 analog.

§ 38 Überleitungsbestimmungen in die Tabelle gem. § 10

1. Geltung der Überleitungsbestimmungen

Diese Überleitungsbestimmungen gelten für – ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages ("KV neu neu") nicht dem AngG unterliegen, – ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen und die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages ("KV neu neu") nicht der § 37 Pkt 3.1 Mindestkollektivvertragstabelle (KV alt) unterliegen.

2. Überleitung ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen:

ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Juli 2007 begonnen haben, sind in die Beschäftigungsgruppen gem. § 9 Pkt 2 einzustufen. Dafür ist die nachstehende Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Lohn- bzw. Tätigkeitsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden.

Lohn-/Tätigkeitsgruppe (Arb "KV alt+neu")	Beschäftigungsgruppen "KV neu neu"
II / G	A
III / F	B
IV / E	C

V / D		D
VI / C		E
VII / B		F
VIII / A	G	

Für ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages ("KV neu neu") eine Dienstalterszulage oder ähnliche aufgrund des Dienstalters zustehende monatliche Ansprüche beziehen (in der Folge immer mit DAZ abgekürzt), gilt:

Bei der Überleitung ist die zum Zeitpunkt 30. Juni 2007 gebührende Dienstalterszulage in den Monats(Ist-)Lohn einzubeziehen. Es ist zu vergleichen, ob der jeweilige Mindestlohn in der Beschäftigungsgruppe nach der in der Folge angeführten Grundsätzen ermittelten Vorrückungsstufe erreicht wird. Sollte dies nicht der Fall sein, so ist mindestens auf diesen nachzuziehen.

Für jede/n ArbeitnehmerIn ist anhand der für sie/ihn geltenden innerbetrieblichen Regelungen die Summe der noch zu erwartenden DAZ auf Monatsbasis zu ermitteln. Die Einstufung hat in jene Vorrückungsstufe zu erfolgen, die gewährleistet, dass die Summe der Vorrückungswerte der jeweiligen Beschäftigungsgruppe mindestens die noch zu erwartende Summe der noch offenen DAZ umfasst. Die Gewährung der ausstehenden Vorrückungswerte hat in voller Höhe zu erfolgen.

In Betrieben, in denen die Auszahlung der DAZ einmal jährlich erfolgt, kann der Zeitpunkt der Einrechnung der DAZ in den Monats-(Ist-)Lohn abweichend mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden, jedoch muss die Einrechnung bis spätestens 30. Juni 2008 erfolgen. Der Zeitpunkt der Überleitung bleibt davon unberührt.

ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages ("KV neu neu") keine noch offene DAZ-Entwicklung mehr haben, werden jedenfalls in die Beschäftigungsgruppenstufe "nach 11 Jahren" der entsprechenden Beschäftigungsgruppe eingereiht. Wird der Mindestlohn so nicht erreicht, so ist mindestens auf diesen nachzuziehen.

ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages ("KVneuneu") noch keine Dienstalterszulage beziehen, werden in die Grundstufe eingereiht.

ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages ("KV neu neu") in Betrieben ohne jegliches DAZ-System beschäftigt sind, werden entsprechend ihres Ist-Lohnes in die jeweilige Vorrückungsstufe eingereiht. Die höchstmögliche Einstufung in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe erfolgt max. in der Vorrückungsstufe "nach 6 Beschäftigungsgruppenjahren".

Der Ist-Lohn bleibt jedenfalls unverändert (ausgenommen in jenen Fällen, wo Monats-(Ist-)Lohn plus DAZ nicht den neuen Mindestmonatslohn erreicht). Die erste Vorrückung in die nächsthöhere Vorrückungsstufe findet spätestens am 1. Juli 2009 (bzw. bei Triennium 2010) statt. Von dieser Stichtagsregelung kann mittels Betriebsvereinbarung zugunsten der ArbeitnehmerInnen abgewichen werden.

In strittigen Fällen kann auf Wunsch einer der beiden Parteien ein Schlichtungsverfahren iSd § 36 eingeleitet werden.

Für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen gilt § 13 Pkt 2 analog.

3. ArbeitnehmerInnen (Angestellte), deren Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages ("KV neu neu") nicht § 37 Pkt 3.1 ("KV alt") unterliegen:

Für alle Angestellten, die zum Stichtag 30. Juni 2007 der Mindestgehaltstabelle § 10 Pkt 1 in der Fassung vom 1. Februar 2007 ("KV neu") unterliegen, gelten nachstehende Regelungen:

Angestellte sind entsprechend der Tätigkeiten in die Beschäftigungsgruppen gem. § 9 Pkt 2 einzustufen.

Dafür ist die nachstehende Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Verwendungsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden.

3.1 Einreihung in die Beschäftigungsgruppe

Verwendungsgruppen "KV neu"	Beschäftigungsgruppen "KV neu neu"
I	B
II	C oder D
III	E oder F
IV	G oder H
V	I oder J
VI	K

Der Vorrückungsstichtag und die Einreihung in die Vorrückungsstufe bleiben unverändert. Diese Überleitung ist bis spätestens 31. Jänner 2008, in Betrieben mit Betriebsrat unter Mitwirkung des Betriebsrats, vorzunehmen. In strittigen Fällen kann auf Wunsch einer der beiden Parteien ein Schlichtungsverfahren gem. § 36 eingeleitet werden.

Das Ist-Gehalt bleibt in allen Fällen unverändert, ausgenommen sind jene Ist-Bezüge, die aufgrund der Überleitung das neue Mindestgrundgehalt gem. § 10 dieses Kollektivvertrages ("KV neu neu") unterschreiten. Wird das Mindestgehalt nicht erreicht, so ist mindestens auf dieses nachzuziehen.

3.2 Beibehaltung der noch offenen Biennien der Ausgangsverwendungsgruppe der Mindestgehaltstabelle § 10 Pkt 1 KV Angestellte in der Fassung vom 1. Februar 2007 ("KV neu"):

ArbeitnehmerInnen, die im Zeitpunkt der Überleitung noch Anspruch auf offene Biennien in der Ausgangsverwendungsgruppe gem. § 10 Pkt 1 KV Angestellte Mindestgehaltstabelle in der Fassung vom 1. Februar 2007 ("KV neu") haben, bleiben diese anzahl- und betragsmäßig weiterhin erhalten und werden mit einer allfälligen KV-Erhöhung mitangepasst (siehe nachstehende Tabelle).

Für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen gilt § 13 Pkt 2 analog.

Dies gilt auch dann, wenn der/die ArbeitnehmerIn nach Überleitung in diesen Kollektivvertrag ("KV neu neu") in die nächsthöhere Beschäftigungsgruppe umgestuft wird. **Diese Bestimmung gilt bis 30. Juni 2018** (maximal 5 Vorrückungen).

Die Höhe der entsprechenden Biennien der Ausgangsverwendungsgruppen in § 10 Pkt 1 KV Angestellte Mindestgehaltstabelle ("KV neu") beträgt in der Fassung vom 1. Februar 2018:

VG I	€ 77,05
VG II	€ 91,57
VG III	€ 122,09
VG IV	€ 159,84
VG V	€ 220,90
VG VI	€ 469,33

Anhang 1:

GAS Connect Austria GmbH, Floridotower, Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien

Central European Gas Hub AG, Floridotower, Floridsdorfer Hauptstraße 1, 1210 Wien

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

OMV Insurance Broker GmbH, Trabrennstraße 6–8, 1020 Wien

OMV Gas & Power GmbH, Trabrennstraße 6–8, 1020 Wien

AIRCRAFT REFUELLING Company GmbH, Trabrennstraße 6–8, 1020 Wien

Viva International Marketing- und Handels GmbH, Trabrennstraße 6–8, 1020 Wien

OMV Finance Services NOK GmbH, Trabrennstraße 6–8, 1020 Wien

OMV Gas Storage GmbH, Trabrennstraße 6–8, 1020 Wien

OMV Trading GmbH, Trabrennstraße 6–8, 1020 Wien

RAG ENERGY STORAGE GmbH, Canovagasse 5, 1010 Wien

OMV Gas Marketing & Trading GmbH, Trabrennstraße 6–8, 1020 Wien (seit 1. 1. 2017)

Avanti GmbH, Franz-Brötzner-Straße 11, 5071 Wals

Anhang 1a:

Gehalts- und Lohnabschluss 2020

1. Die Kollektivvertragsgehälter bzw. -löhne werden mit Wirkung 1. Februar 2020 um 2,6 % erhöht .

2. Mit Wirkung ab 1. Februar 2020 werden die **Istgehälter/Istlöhne** um 2,6 %, jedenfalls aber mindestens um 70 EUR/Monat brutto, maximal jedoch um 260 EUR/Monat brutto (jeweils ausgenommen Lehrlinge) erhöht.

Erreichen die so erhöhten **Istgehälter/Istlöhne** nicht die neuen Mindestlöhne/Mindestgehälter, so sind sie entsprechend anzuheben.

Bei Teilzeitbeschäftigten aliquotieren sich die genannten Beträge pro Monat in dem Umfang, das dem Ausmaß der vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht.

Die Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Jännergehalt bzw. der Jännerlohn 2020.

ArbeitnehmerInnen, die nach dem 31. Jänner 2020 in ein Unternehmen eintreten werden, haben keinen Anspruch auf die jeweilige Erhöhung ihres Istgehaltes/ Istlohnes.

3. **Überstundenpauschalien** werden um den gleichen Prozentsatz erhöht, um den sich das/der Monatsgehalt/-lohn gemäß Punkt 1. bis 2. erhöht.

4. Die **Lehrlingsentschädigungssätze** werden um 2,6 % angepasst. Die Trennungskostenentschädigung sowie Zulagen werden um 2,6 % angepasst.

Weiters werden im KV-Abschluss vom 21. Jänner 2020 die **Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen** § 21 Pkt 5 und 23 ab 1. Februar 2020 um 2,05 % erhöht.

Anhang 2:

Empfehlung Samstagüberstunden

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

Dies gilt ab 1. Juli 2019 insbesondere auch für nach der 50. tatsächlich erbrachten Wochenarbeitsstunde, die im Vorhinein ausdrücklich angeordnet wurde.

Anhang 3:

Protokolle

Protokoll zum Kollektivvertrag vom 21. Jänner 2004

1. Gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertrags-PartnerInnen betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

2. Studie zur Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertrags-PartnerInnen vereinbaren eine externe Studie zur Aus- und Weiterbildung in der Mineralölindustrie zur Analyse und Evaluierung in Auftrag zu geben, wobei der Fachverband der Mineralölindustrie die diesbezüglichen Kosten übernimmt und bis 30. September 2004 Ergebnisse vorliegen sollen.

3. Zu § 7 Altersteilzeit

Die Kollektivvertrags-PartnerInnen kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 7 aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden.

4. Sondierung kollektivvertraglicher Vorruhestandsmodelle

Vor dem Hintergrund geänderter gesetzlicher Bestimmungen über die Alterspension vereinbarten die Kollektivvertragsparteien des Eisen-Metall-Sektors am 20. Oktober 2003, die daraus entstehenden Fragen für die ArbeitnehmerInnen und Betriebe zu beleuchten und wenn möglich entsprechende kollektivvertragliche Modelle zu erarbeiten. Die Kollektivvertrags-PartnerInnen werden dabei nach Möglichkeit mitwirken bzw. sich an den dortigen Ergebnissen orientieren.

5. Kontinuierliche Nachtschicht-ArbeitnehmerInnen

Die Kollektivvertrags-PartnerInnen kommen überein, in einer Arbeitsgruppe bis spätestens Dezember 2004 Regelungen zu finden, welche die physischen und psychischen Belastungen, die durch Nacht-Schichtarbeit entstehen, abmildern bzw. beseitigen.

Insbesondere soll erreicht werden, dass durch gesundheitsfördernde Maßnahmen das Entstehen von Gesundheitsschäden für Schicht-ArbeitnehmerInnen verhindert wird. Darüber hinaus streben die Kollektivvertrags-PartnerInnen für Schicht-ArbeitnehmerInnen die Schaffung neuer Lebensarbeitszeitmodelle an.

6. Einheitliches Entgeltschema

Die Kollektivvertrags-PartnerInnen streben bis 30. September 2004 die Finalisierung einer einheitlichen Struktur der Lohn-, Tätigkeits- und Verwendungsgruppen auf Basis der Angestellten- "KV neu" Gehaltstabelle an.

7. Abfertigung

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1. Juli 2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

Protokoll zum Kollektivvertrag vom 19. Jänner 2005

a) Vereinbart wird die Einführung des einheitlichen Entgeltschemas für ArbeiterInnen und Angestellte gemäß der in den Verhandlungen beschlossenen Tabelle "KV neu neu".

Auf Angestellte, die ab 1. April 2003 in den Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Mineralölindustrie eingetreten sind, kommt diese Tabelle ebenfalls zur Anwendung. Es wird angestrebt, bis zum 30. April 2005 eine entsprechende Überleitungsregelung zu vereinbaren.

Auf ArbeiterInnen, die ab 1. Juli 2003 eingetreten sind, kommt diese Tabelle ebenfalls zur Anwendung. Die innerbetrieblich geregelten Dienstaterszulagen treten dadurch außer Kraft.

Es wird ebenfalls angestrebt, bis spätestens 30. April 2005 die Beschäftigungsgruppenbeschreibungen auf Basis der "KV neu neu-Tabelle" zu vereinbaren, wobei das Beschäftigungsgruppenschema der Eisen- und Metallindustrie als Grundlage herangezogen wird. Festgehalten wird, dass ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) ohne einschlägige Erfahrung in der Beschäftigungsgruppe D eingestuft und nach 1 Jahr in die Beschäftigungsgruppe E umgereiht werden. Weiters wird festgehalten, dass sich die aufgrund dieser Beschreibung ergebende eventuell höhere Einreihung bei den Angestellten, die ab 1. April 2003 bis zum In-Kraft-Treten der "KV neu neu-Tabelle" in den Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Mineralölindustrie Österreichs eingetreten sind, insofern auswirkt, als sie im selben Beschäftigungsgruppenjahr wie bisher verbleiben.

b) Hinsichtlich der Inlandsdienstreisen (§ 21) wird ebenfalls angestrebt, bis 30. April 2005 eine einheitliche Regelung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten zu vereinbaren, wobei der am 19. Jänner 2005 vorgelegte Vorschlag des Fachverbandes als Grundlage dient.

c) Dadurch, dass sich beiden 3 Kollektivverträgen unterschiedliche Zulagenbestimmungen (SEG) in den Kollektivverträgen befinden, wird ebenfalls eine einheitliche Regelung bis 30. April 2005 angestrebt. Die Gewerkschaftsseite wird bis 31. März 2005 einen zum derzeitigen Zulagenkatalog adäquaten Vorschlag dem Fachverband zukommen lassen und der Fachverband wird binnen Monatsfrist kommentieren. Angestrebt wird ebenfalls eine einheitliche Regelung.

d) Hinsichtlich der Firma Aircraft Refuelling Company GmbH wird vom Fachverband zugesagt, zu prüfen, ob diese in Anhang 1 (Tochterunternehmen) aufgenommen werden kann, falls ja, mit In-Kraft-Treten des unter e) angeführten Kollektivvertrages.

Hinsichtlich der Proterra GmbH wird vom Fachverband nach Rücksprache und Zustimmung mit der genannten Firma eine Aufnahme in Anhang 1 mit Wirkung 1. Februar 2005 zugesagt.

e) Sobald alle 3 Kollektivverträge zur Gänze (Inlandsdienstreisen, Zulagen, Beschäftigungsgruppenbeschreibungen, ...) vereinheitlicht sind, wird nur mehr 1 Kollektivvertrag namens "Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen in der Mineralölindustrie Österreichs" gelten und dieser tritt binnen 2 Monaten nach Abschluss der Vereinheitlichung in Kraft.

Protokoll zum Kollektivvertrag vom 19. Jänner 2006

Die Kollektivvertragsparteien haben sich im Vorfeld in Arbeitsgruppen im Zuge der Verhandlungen bis zum 22. Dezember 2005 auf folgende Punkte verständigt (vorbehaltlich einer Gesamteinigung):

- Beschäftigungsgruppenbeschreibung A-K
- Inlandsdienstreisen
- SEG-Zulagen
- VorarbeiterInnenzulagen
- Vertretungszulagen

Festgehalten wird, dass im Sinne der bisherigen Protokolle die Verhandlungen in einer kleinen Arbeitsgruppe zum Thema "KV neu neu" im März 2006 weitergeführt werden, ein Abschluss soll bis 30. April 2006 erfolgen.

Nach Abschluss der oben angeführten Verhandlungen werden Gespräche zur Entwicklung eines kollektivvertraglichen Vorruhestandsmodells geführt.

Protokoll zum Kollektivvertrag vom 10. Jänner 2007

Die KV-PartnerInnen einigen sich, in einer Arbeitsgruppe Gespräche betr. alternsgerechte Arbeitszeitmodelle zu führen.

Betreffend Forderung NSchG werden Gespräche unter Mitwirkung des Fachverbandes auf Wirtschaftskammerebene geführt.

Die KV-PartnerInnen haben sich hinsichtlich des "KV neu neu" auf eine Tabelle "KV neu neu" sowie auf die Eckpunkte und Vorgangsweise geeinigt.

Es herrscht Einvernehmen, dass der lohn- und gehaltsrechtliche Teil des Kollektivvertrages bis 31. Jänner 2008 gilt, ausgenommen ist jedoch die Geltung § 21 Pkt 5 und 6 Reiseaufwandsentschädigung (bis 31. Jänner 2010).

Protokollanmerkung zu § 21 zum Protokoll vom 29.1.2007:

Die KV-Parteien kommen überein, im Falle einer Änderung der gesetzlichen Bestimmung zu den Dienstreisevergütungen sowie zur Dienstreisedefinition den Dienstreisebegriff allenfalls neu zu definieren. Der für alle Beschäftigungsgruppen einheitliche Satz gemäß § 21 Pkt 5 und 6 wird auf 2 Jahre eingefroren und wird somit bis 31. Jänner 2010 nicht erhöht.

Protokollanmerkung zu Vertretungszulage für ArbeiterInnen KV-Erdölverarbeitung zum Protokoll vom 29.1.2007:

Die Vertretungszulage gemäß § 10 Pkt3 KV-Arbeiter Verarbeitung entfällt mit Wirksamkeit des In-Kraft-Tretens des "KV neu neu" und wird für die ArbeitnehmerInnen, die nicht dem AngG unterliegen und in der erdölverarbeitenden Industrie beschäftigt sind, künftig mit einer BV geregelt. Abweichend von der geltenden Berechnungsregelung beträgt die Vertretungszulage künftig mindestens 10 % des Monats-(Ist-)Lohns jener/s Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, der die Vertretung ausübt.

Protokollanmerkung zum Protokoll vom 24.1.2008:

Die KollektivvertragspartnerInnen bestätigen die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung und kommen darin überein, zu diesem Thema Gespräche zu intensivieren.

Die KollektivvertragspartnerInnen kommen überein, dass Grundsätze betreffend Anspruch Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG und VKG über das gesetzliche Ausmaß hinaus durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung geregelt werden können.

Hinsichtlich betrieblicher Altersteilzeitmodelle werden Nachteile durch Nachtarbeit besonders berücksichtigt.

Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 21.1.2009:

Arbeitsgruppen:

a) Die KV-PartnerInnen kommen überein, in einer Arbeitsgruppe bis 30. April 2009 zu prüfen, ob und wie viele ArbeitnehmerInnen im teilkontinuierlichen Schichtdienst unter ähnlichen Belastungen wie in vollkontinuierlichen Schichtmodellen tätig sind. Die Arbeitsgruppe prüft, definiert und verhandelt lösungsorientiert über die potentielle Einbeziehung in die 36 Stunden Regelung.

b) Die KV-PartnerInnen vereinbaren in einer Arbeitsgruppe Gespräche bzw. Verhandlungen für Vorruhestandsmodelle und potentiell notwendige KV-Anpassungen (Ansparmodelle, Pilotmodell OMV) zu führen.

c) Die KV-PartnerInnen vereinbaren weiters, dass der Fachverband die bestehenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Mineralölindustrie analysiert und in einer strukturellen Zusammenfassung bis 30. November 2009 darstellt. Diese Zusammenfassung dient als Grundlage für die nächstjährige KV-Runde bezüglich einer Verhandlung für eine Regelung zum Thema Bildungsfreistellung.

Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 20.1.2010:

Vertretungszulagen für Angestellte:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass es in den Betrieben der Mitgliedsfirmen zu einer Bewertung der in der Praxis vorkommenden qualifizierten mindestens einwöchigen durchgehenden Vertretungen mit voller Entscheidungskompetenz in Fach-, Personal- und Führungsentscheidungen kommt. Diese Bewertung soll mindestens sechs Monate, beginnend ab März 2010 dauern, wobei anschließend die Einführung einer solchen Vertretungszulage bei entsprechender Indikation auf betrieblicher Basis umgesetzt wird.

SEG-Zulagen für Angestellte:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass es in den Betrieben der Mitgliedsfirmen zu einer Bewertung der in der Praxis vorkommenden Anwendungsfälle von SEG-pflichtigen Tätigkeiten bei Angestellten kommt. Diese Bewertung soll mindestens sechs Monate, beginnend ab März 2010 dauern, wobei anschließend die Einführung einer solchen SEG-Zulage für Angestellte bei entsprechender Indikation auf betrieblicher Basis umgesetzt wird.

Weiters wird die Erhöhung der Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Pkt 5 und § 21 Pkt 23 ab 1. Februar 2011 wie folgt vereinbart: Es ist die halbe Differenz zwischen den von der Statistik Austria veröffentlichten Monatswerten Jänner 2010 bis Dezember 2010 (Durchschnitt) und der Istlohn-/Gehaltserhöhung gemäß KV-Protokoll 2011 zu ermitteln. Dieser Berechnungswert bildet gemeinsam mit dem Durchschnitt der VPI-

Monatswerte den Erhöhungsprozentsatz der Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen ab 1. Februar 2011.

Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 20.1.2011:

Weiters wurde im KV-Abschluss vom 20.1.2010 die Erhöhung der **Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen** § 21 Pkt 5 und 23 ab 1. Februar 2011 wie folgt vereinbart:

Es ist die halbe Differenz zwischen dem von der Statistik Austria veröffentlichten Jahres-VPI 2010 und der Istlohn-/Gehaltserhöhung gemäß KV-Protokoll 2011 zu ermitteln. Sollte im Zeitpunkt des KV-Abschlusses für das Jahr 2011 der Jahreswert noch nicht veröffentlicht sein, so werden die 12 Monatswerte des Jahres 2010 zur Berechnung des statistischen Durchschnitts herangezogen. Dieser Berechnungswert bildet gemeinsam mit dem Jahres-VPI 2010 (bzw. Monatsdurchschnittswerten) den Erhöhungsprozentsatz der Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen ab 1. Februar 2011. Gemäß Statistik Österreich beträgt der nunmehr ermittelte VPI für 2010 1,9 %, sodass die Beträge um 2,2 % erhöht werden.

Praktikanten

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass zur Erhebung der in den Betrieben der Mitgliedsfirmen vorkommenden und benötigten Praktika eine Arbeitsgruppe gebildet wird mit dem Ziel einer kollektivvertraglichen Umsetzung bei Bedarfsfeststellung.

Anmerkung zu § 6 Punkt 6.1, 6.2, 6.3 und 6.5 sowie § 21 Punkt 16

Die Vertragsparteien halten fest, dass es außer den in diesen Punkten angeführten Änderungen zu keiner weiteren Begründung von Entgeltansprüchen im Zusammenhang mit All-in-Vereinbarungen kommt.

Zusatzprotokoll vom 12. April 2011 zum KV-Abschluss vom 20. Jänner 2011:

Ergänzung zu Punkt 5.5. des KV-Protokolls

§ 6 Punkt 6 Überstundenzuschläge

Der Punkt 6.6 wird um folgenden Satz ergänzt: Die Festlegung der Berechnungsgrundlage (Entgeltbegriff im Sinne des § 10 AZG) bei Berechnung der mit mehr als 50%igem Zuschlag entlohten Überstunden laut 6.1, 6.2, 6.3 und 6.5 bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) bleibt abweichend von Pkt. 6.6 einer Betriebsvereinbarung – bei Betrieben ohne Betriebsrat einer Einzelvereinbarung – vorbehalten.

Geltungsbeginn

Als Geltungsbeginn dieser Kollektivvertragsbestimmung wird der 1. Februar 2011 vereinbart.

Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag vom 26.1.2012:

Praktikanten:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, die Gespräche zur kollektivvertraglichen Umsetzung weiterzuführen.

Jubiläumsgeld:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, Gespräche zu einer allfälligen Neugestaltung des Jubiläumsgeldes zu führen.

Zusatzurlaub bei belastenden Arbeitsformen:

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren darüber in einer Arbeitsgruppe Gespräche zu führen.

Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag vom 23.1.2013:

Die KV-Parteien kommen überein:

a) In einer Analyse ist durch eine Arbeitsgruppe zu prüfen, ob bzw. inwieweit Arbeitnehmerinnen von Leistungskontrollen gegenüber nicht firmenzugehörigen Leistungserbringern betroffen sind.

b) Der Fachverband verpflichtet sich, auf seine Mitgliedsbetriebe einzuwirken, Verständnisprobleme bei der Auslegung von All-in-Vereinbarungen bis zum 30.6.2013 innerbetrieblich zu lösen. Sollte eine innerbetriebliche Einigung bis zu diesem Zeitpunkt nicht erfolgen, werden die KV-Partner Gespräche zur Lösung aufnehmen.

Protokollanmerkung zu § 9 Punkt 1.1:

Die vom Arbeitgeber vorzunehmende Einstufung ist unter "Mitwirkung des Betriebsrates" vorzunehmen. Dies bedeutet, dass die Einstufungsverpflichtung zu Beginn des Dienstverhältnisses (relevant für Mindestlohn etc.) den Arbeitgeber trifft, der dem Betriebsrat Gelegenheit zur Mitwirkung geben muss. Dies bedeutet in der Praxis, dass der Betriebsrat von der vom Arbeitgeber beabsichtigten Einstufung zu verständigen ist und seine Meinung dazu abgeben bzw. eine Beratung mit dem Arbeitgeber verlangen und seinen Vorschlag deponieren kann. Ein Vetorecht hat der Betriebsrat nicht. Auch bei Nichteinigung mit dem Betriebsrat muss der Arbeitgeber die Einstufung vornehmen und im Dienstzettel vermerken.

Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag vom 21.1.2014:

Die Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2011 zur Erhöhung der Reisekosten und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Punkt 5 und 23 gilt ab 1. Februar 2014 für die kommenden Jahre sinngemäß weiter.

Arbeitsgruppen:

a) Es wird eine Arbeitsgruppe zu folgenden Themen gebildet :

- Arbeitszeitverkürzung bei belastenden Arbeitsformen (Lebensarbeitszeit)
- Verbesserungen beim Jubiläumsgeld
- Freizeitoption (anstelle Ist-Erhöhung) für künftige KV Abschlüsse

Diese Punkte sollen im Hinblick auf die Schaffung eines Ansparmodells für Freizeit zur Konsumation vor Antritt einer Alterspension geprüft werden.

b) Weiters wird zur Diskussion einer allfälligen Überleitung von Beschäftigten in den Verwendungsjahren 18 (KV alt) in die jeweils korrespondierende Beschäftigungsgruppe (KV neu neu) eine Arbeitsgruppe gebildet.

c) Außerdem soll bis Ende Februar eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Lösungsmöglichkeit für eine Regelung zur Verlängerung der Einsatzzeiten von ArbeitnehmerInnen auf nicht ortsfesten Bohr- und Sondenanlagen gemäß AZG gebildet werden.

Der Fachverband verpflichtet sich hinsichtlich des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen zum Thema Hitzezulage für Angestellte im Sinne des Anhang 4 Punkt 24a auf seine Mitgliedsbetriebe einzuwirken.

Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag vom 22.1.2015:

Das Thema "Präzisierung des § 9 Pkt 4, für die sichere und planmäßige Beaufsichtigung im Bergbaubetrieb als bei der Behörde bestellten BetriebsaufseherInnen gemäß MinroG" wird eine Lösung auf betrieblicher Ebene zugeführt. Sollte diese bis 31. Juli 2015 nicht zustande kommen, werden die Verhandlungen dazu auf kollektivvertraglicher Ebene fortgeführt.

Arbeitsgruppen:

a) Es wird die Arbeitsgruppe gemäß der Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 21. Jänner 2014 zu folgenden Themen weitergeführt:

- Arbeitszeitverkürzung bei belastenden Arbeitsformen (Lebensarbeitszeit)
- Verbesserungen beim Jubiläumsgeld
- Freizeitoption (anstelle Ist-Erhöhung) für künftige KV Abschlüsse

Diese Punkte sollen im Hinblick auf die Schaffung eines Ansparmodells für Freizeit zur Konsumation vor Antritt einer Alterspension geprüft werden.

b) Weiters wird zur Diskussion einer allfälligen Überleitung von Beschäftigten in den Verwendungsjahren 18 (KV alt) in die jeweils korrespondierende Beschäftigungsgruppe (KV neu neu) die Arbeitsgruppe weitergeführt.

Die Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2011 zur Erhöhung der Reisekosten und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Punkt 5 und 23 wird heuer ausgesetzt.

Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 13. Jänner 2016:

- Die Arbeitsgruppe zum Thema "Arbeitszeitverkürzung bei belastenden Arbeitsformen (Lebensarbeitszeit)" wird weitergeführt. Diese Punkte sollen im Hinblick auf die Schaffung eines Ansparmodells für Freizeit zur Konsumation vor Antritt einer Alterspension geprüft werden.
- Verbesserungen beim Jubiläumsgeld: Dieser Themenpunkt der letztjährigen Arbeitsgruppe wird weiter analysiert.

Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag vom 24.1.2017:

Begriff "facheinschlägig" gemäß § 32 Prüfungsvorbereitung:

Die KV-Parteien kommen überein, dass es sich bei einer facheinschlägigen Weiterbildungsmaßnahme im Sinne des § 32 (Prüfungsvorbereitung) um eine Weiterbildung handeln muss, die einerseits für das persönliche Fortkommen im Unternehmen/Konzern erforderlich ist und andererseits Kenntnisse oder Fertigkeiten vermittelt, welche einen Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbereich des Unternehmens/Konzerns, indem der/die ArbeitnehmerIn beschäftigt ist, haben.

Arbeitsgruppen:

Die KV-Parteien vereinbaren, dass die Arbeitsgruppe zum Thema "Arbeitszeitverkürzung bei belastenden Arbeitsformen (Lebensarbeitszeit)" weitergeführt wird. Diese Punkte sollen im Hinblick auf die Schaffung eines Ansparmodells für Freizeit zur Konsumation vor Antritt einer Alterspension geprüft werden.

Verbesserungen beim Jubiläumsgeld: Dieser Themenpunkt der letztjährigen Arbeitsgruppe wird weiter analysiert.

Außerdem soll das Thema "Freizeitoption anstelle IST-Erhöpfung" bis Ende 2017 analysiert, diskutiert und tunlichst ein einvernehmlicher Vorschlag an die Kollektivvertragsparteien erarbeitet werden. Weiters soll auch eine Ergänzung von § 6 Punkt 7 und 8 (Sonn- und Feiertagsarbeit bei All-in-Verträgen) diskutiert werden.

Zu allen Arbeitsgruppen gilt, dass sofern eine Einigung in der Arbeitsgruppe erzielt wird, diese Einigung in den Kollektivvertrag übernommen wird.

Töchterliste gemäß Anhang 1:

Die KV-Parteien kommen überein, dass die OMV Gas Marketing & Trading GmbH mit Wirkung ab 1. Jänner 2017 in die Töchterliste des KV für die ArbeitnehmerInnen für die Mineralölindustrie aufgenommen wurde.

Die FE-Trading GmbH wird mit 1.2.2017 in die Töchterliste aufgenommen. Allerdings wird ausdrücklich vereinbart, dass abweichend vom § 2 2.1 lit e) der Kollektivvertrag auf diese Gesellschaft nur unter den Rahmenbedingungen zur Anwendung gelangt, die zwischen den Parteien bis 30.9.2017 vereinbart werden, mit dem Ziel eine Anwendbarkeit des Kollektivvertrages für diese Gesellschaft spätestens ab 1.10.2017 zu erreichen.

Reisekosten- und Aufwandsentschädigung:

Die Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2011 sowie vom 21.1.2014 zur Erhöhung der Reisekosten und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Punkt 5 und 23 kommt zur Anwendung.

Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag zum 24.1.2018:

Arbeitsgruppe:

Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema "Förderung der Frauen zur Erreichung von Führungspositionen".

Familienzeitbonus ("Papamonat"):

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, wenn es in Unternehmen zu einer freiwilligen Vereinbarung über die Inanspruchnahme des Familienzeitbonus kommt, diese Zeit für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll anzurechnen sowie Sonderzahlungen nicht zu aliquotieren.

Arbeitszeitverkürzung bei belasteten Arbeitsformen (Lebensarbeitszeit):

Als Ergebnis der Arbeitsgruppe zum Thema "Arbeitszeitverkürzung bei belasteten Arbeitsformen (Lebensarbeitszeit)" verpflichten sich die Kollektivvertragsparteien, dass auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarung Regelungen bis zum 30.9.2018, rückwirkend ab 1.2.2018, vereinbart werden. In diesen Betriebsvereinbarungen sind für teil- und vollkontinuierliche Schichtarbeit mit zumindest täglich drei Schichten unter den Anspruchsvoraussetzungen des § 5, Punkt 1.3 (ausgenommen der letzte Absatz), wobei die genannte Mindestanzahl von Nachtschichten von dem/von der Anspruchsberechtigten tatsächlich geleistet werden muss, belastungsdämpfende Maßnahmen zu vereinbaren.

Töchterliste gemäß Anhang 1:

Anhang 1, FE-Trading GmbH: die Fußnote vom 24.1.2017 wird ersetzt durch:

** gemäß dem Zusatzprotokoll vom 28.6.2017 zum KV-Abschluss vom 24.1.2017.*

Reisekosten- und Aufwandsentschädigung:

Die Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2011 sowie vom 21.1.2014 zur Erhöhung der Reisekosten und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Punkt 5 und 23 kommt zur Anwendung.

Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag zum 23.1.2019:

Anrechnung für Urlaubsanspruch

Für die Bemessung der Urlaubsdauer werden überlassenen ArbeitnehmerInnen bei der Übernahme in ein Konzerndienstverhältnis und ArbeitnehmerInnen von österreichischen Konzerngesellschaften sämtliche im Konzern erbrachten Vordienstzeiten angerechnet, sofern diese im Inland erworben wurden.

Freiwilligkeit von Überstunden

Die Kollektivvertragsparteien gehen davon aus, dass die Rechte der ArbeitnehmerInnen gemäß § 7 Abs 6 AZG in den Mitgliedsunternehmen von Österreichs Mineralölindustrie vollinhaltlich gewahrt sind. Sollten dennoch in der Praxis Fälle auftreten und den Kollektivvertragsparteien zur Kenntnis gelangen, die Zweifel an diesem Freiwilligkeitsprinzip aufkommen lassen, so werden die Kollektivvertragsparteien Gespräche über eine branchenweite Regelung für die Gewährleistung des Freiwilligkeitsprinzips bei Überstunden aufnehmen.

Branchenaustausch:

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren einen Branchenaustausch auf Sozialpartnerebene, der zweimal im Kalenderjahr stattfinden wird.

Reisekosten- und Aufwandsentschädigung:

Die Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2011 sowie vom 21.1.2014 zur Erhöhung der Reisekosten und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Punkt 5 und 23 kommt zur Anwendung.

Arbeitsgruppe:

Die Arbeitsgruppe zum Thema "Förderung von Frauen" wird weitergeführt. T

Töchterliste gemäß Anhang 1:

Die "FE Trading GmbH" wurde im Oktober 2018 in "Avanti GmbH" umfirmiert. Die Töchterliste ist entsprechend anzupassen.

Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 21.1.2020:

Anrechnung für Urlaubsanspruch – Klarstellung zu Protokollanmerkung vom 23. Jänner 2019:

Wenn diese Übernahme vor dem 1. Februar 2019 erfolgte, werden die in der Protokollanmerkung vom 23. Jänner 2019 genannten Vordienstzeiten nur auf Verlangen der ArbeitnehmerIn angerechnet, sofern sie über verpflichtende Anrechnungen nach dem Urlaubsgesetz hinausgehen. Werden durch diese zusätzliche Anrechnung die Voraussetzungen für einen erhöhten Urlaubsanspruch erfüllt, so gebührt dieser, wenn die Antragsstellung bis 30. Juni des laufenden Urlaubsjahres erfolgt, mit diesem, ansonsten erstmals mit dem nach der Antragstellung nächstfolgendem Urlaubsjahr.

Branchenaustausch:

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren einen Branchenaustausch auf Sozialpartnerebene, der zweimal im Kalenderjahr stattfinden wird.

Reisekosten- und Aufwandsentschädigung:

Die Protokollanmerkung zum Kollektivvertrag vom 20. Jänner 2011 sowie vom 21. Jänner 2014 zur Erhöhung der Reisekosten und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Punkt 5 und 23 kommt zur Anwendung.

Arbeitsgruppe:

Die Arbeitsgruppe zum Thema „Förderung von Frauen“ wird weitergeführt.

Anhang 4:

SEG Zulagen

1. Montage, Demontage, Reparaturen, Installationen und Elektroarbeiten an bereits bestehenden Bohr- und Fördertürmen sowie Konstruktionsarbeiten ab 3m Höhe E 15 %
Schmutzzulage, bei verölter Anlage S 10 %
2. Für die Turmbaumontage und Abbau für TurmsteigerInnen und Turmarbeiten über dem Erdboden sowie bei Kontrolle der Turmbeleuchtung (bei Turmübersteigung) E 20 %
Schmutzzulage, bei verölter Anlage (plus) S 10 %
3. Für Arbeiten, die von den Bohrpartien, von Partien der Sondenbehandlung und der Sondengeneralreparaturen sowie von Samplern durchgeführt werden S 15 % Zulagen für Turbo-Bohrpartien (plus) E 5%
4. Für Schmiedearbeiten:
 - a) an Thermoöfen E 15%
 - b) alle übrigen Arbeiten E 10 %
 - c) für Bleigießen sowie Bleilöten von Bleirohren, bleiverkleideten Behältern, Förderseilen, Ringen, Muffen usw. sowie Warmnietungen E 25 %
5. Für Montage, Demontage und Reparaturarbeiten an Motoren, Maschinen, Kühlern, Wärmetauschern, Pumpen, Armaturen, Apparaten, Rohrgeräten, Rohrleitungen, Gaskompressoren und Geräten im verschmutzten Zustand sowie Elektrokabelarbeiten, weiters bei Abschmierarbeiten an Pumpenböcken und Seilzügen außerhalb der Werkstätte S 15 %
innerhalb der Werkstätte S 10 %
Für Demontage, Reparaturen und Austausch von Pumpenböcken S 10 %
6. Für Arbeiten, die mit dem Ver- und Entladen von schweren Lasten verbunden sind (Einzelgewicht mindestens 250kg), und außerdem das Ver- und Entladen von Bohrrohren, Gas- und Sauerstoffflaschen E 10 %
für Möbeltransport (Umzugsarbeiten) E 10 %
7. Für ElektromonteurlInnen:
 - a) an Hochspannungsfreileitungen und -anlagen E 15 %

- b) an Niederspannungsfreileitungen E 5%
8. Für Reparaturarbeiten an Gasabscheidern für die Zeit, in der oben gearbeitet wird, sowie für Innenreinigungsarbeiten E 15 %
9. Für die Entparaffinierung und Reinigung von Steigrohren sowie für die Reinigung von Spültanks S 15 %
10. Reinigen und Reparaturen in Behältern, Tankschiffen, Kesselwagen, Kesseln, Kellern, Tanks, Tankbetten, Reservoirs, Messtanks, Ölgruben, Ölschächten, Senkgruben, Kläranlagen, Rauchfängen, Reaktionskammern, Agiteuren und Röhrenöfen sowie die Behebung von Klosettenverstopfungen S 20 %
jedoch bei Verwendung von besonderer Schutzausrüstung (z. B. Atemschutz, Gasspürgerät,...) S 25 %
für Waschen und Reinigen von Gefäßen und Geräten in chemischen Laboratorien mit Säuren sowie das Reinigen der Ofenrohre von Koks und der Rohrkanäle und die Reinigung von Ölpresen, Filtertüchern oder Filtereinsätzen S 15 %
11. Für Arbeiten mit Lauge, Säure, Azeton, Ammoniak, Chlor, Chlorid, Tetrachlor, Benzin, Benzol, Ethyl, Methylalkohol sowie mit anderen Chemikalien, für Arbeiten beim Laden, Füllen und Reparaturen von Akkumulatoren sowie für Arbeiten mit Soda zur technischen Wasserbehandlung E 25 %
Für Arbeiten mit Nitrolacken, Minium, Bitumen, Bleifarben, Klebern sowie Arbeiten mit besonders gefährlichen Reinigungsmitteln, z. B. Reinigungsbenzin, Nitro, usw. E 20 %
- Für Schweißarbeiten:
- a) für die tatsächliche Elektroschweißarbeitszeit E 20 %
- b) für die tatsächliche Autogenschweiß- und Schneidarbeitszeit E 15 %
- c) für SchweißhelferInnen während der Zeit des Schweißens und Schneidens E 10 %
- d) für Schweiß- und Schneidarbeiten im Kessel usw. sowie in Künetten und Gruben E 25 %
- e) für Schweißen und Schneiden über Kopf sowie über 3 m Höhe (auch für Helfer) E 30 %
12. Für die Reinigung von Sandpfropfen mit Gas sowie Reinigen von Vervielfältigungs- und Druckermaschinen S 10 %
13. Arbeiten an Rohren und Kesseln bei Isolierungen, verbunden mit Glaswolle, Schlackenwatte und Teer S 20 %
14. Für Arbeiten, verbunden mit der Reinigung und Reparaturen von Kesseln, Rauchfängen, Rauchkammern, Füchsen, Kanälen und Gaskompressoren
- a) bis 40 Grad C E 20 %
- b) über 40 Grad C E 25%
- c) Arbeiten in geschlossenen Räumen in Kesselhäusern bei Temperaturen über 40 Grad C E 10%
15. Für die Partie, die das Zementmischaggregat bedient S 15 %
bei Druck über 100 bar (plus) E 5 %
16. Für alle Arbeiten, bei denen der/die ArbeitnehmerIn in erheblichem Maße mit Rauch, Ruß, Asche oder Zement, außerordentlicher Staubeentwicklung oder sonstigen besonders schmutzigen Stoffen in Berührung kommt und für die Arbeitszeit bei Düsenwechsel, Manometerkontrolle, Sondenstart usw. durch Operateure sowie für Probennehmer S 10 %
17. Für Arbeiten mit pneumatischen Werkzeugen (z. B. Schlagbohr- oder Stemmapparaten) bei Innenarbeiten in Kesseln, Behältern, Gängen, im Raum sowie Auskreuzen E 20 %
bei Außenarbeiten E 10 %
18. Für ArbeitnehmerInnen, die im Wasser, Schlamm oder in nicht stampffähiger Betonmasse stehen oder in erheblichem Maße mit Wasser in Berührung kommen S 10 %
19. Für Arbeiten in Künetten und engen Baugruben ab einer Tiefe von 1,50 m und bis zu einer Breite von 90 cm sowie Brunnengruben E 10 %
20. a) Bei Arbeiten auf Leitern (Hängeleitern) und Gerüsten ab einer Höhe von 3 m E 10 %
- b) Bei Arbeiten auf Leitern (Hängeleitern) und Gerüsten ab einer Höhe von mehr als 8 m E 15 %
- c) Für Gerüster, beim Auf- und Abbau von Gerüsten oder ähnlichen Aufzügen, für den über 10 m hinausgehenden Teil E 20 %
21. Für die von der Perforationspartie tatsächlich durchgeführten Perforationsarbeiten (Kernschuss- und Torpedierarbeiten) E 25 %
Der/Die ChauffeurIn der Perforationspartie erhält für die Zeit des Transportes der geladenen Apparate und für die Zeit, in welcher er direkt mit den geladenen Apparaten arbeitet E 25 %

22. ArbeitnehmerInnen, die im Besitz eines Sprengmeisterzeugnisses sind, erhalten für die Zeit der tatsächlichen Sprengarbeit, für die Zeit des Auf- und Abladens von Sprengstoff und für die Zeit des Sprengstofftransportes E 25 %
Chauffeure/innen der seismischen Sprengstoffpartie erhalten für die Zeit des Sprengstofftransportes E 25 %
23. Für die Zeit des Trockenschleifens sowie die Bearbeitung von Grauguss S 15 %
24. Kältezulage für ArbeitnehmerInnen während des Arbeitseinsatzes im Freien ab minus 10 Grad C E 10 %
Sie ist neben anderen Zulagen mit Ausnahme der Schlechtwetterzulage zu gewähren.
- 24a. Hitzezulage für ArbeitnehmerInnen im operativen Bereich, die bei Außentätigkeiten persönliche Schutzausrüstung ("PSA", z. B. Nomex) tragen, während des Arbeitseinsatzes im Freien, ab 30 Grad Celsius E 10 %
Sie ist neben anderen Zulagen mit Ausnahme der Schlechtwetterzulage zu gewähren.
25. Wenn durch eine Schlechtwetterlage, wie insbesondere durch Regen oder Schnee, eine besondere Erschwernis für die Arbeit im Freien gegeben ist, so ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine Schlechtwetterzulage zu vereinbaren.
Diese beträgt E 10 %
Sie ist neben anderen Zulagen, mit Ausnahme der Kältezulage, zu gewähren, falls die Voraussetzungen zutreffen.
26. Für ArbeitnehmerInnen im unmittelbaren Katastropheneinsatz (Brand, Havarien in Zusammenhang mit Produktaustritten, usw.) E 25 %
Für Anschlussarbeiten und Reparaturen nach Katastropheneinsätzen bei Leitungen mit gesundheitschädlichen Stoffen, wie Säure, Benzin, Gas und Öl bei Havariefällen E 20 %
27. Für Schmierarbeiten an LKW, Raupenfahrzeugen usw. S 25 %
28. Arbeiten mit zerstäubtem Dieselöl oder Benzin enthaltender Luft beim Düsenprüfen (Einspritzdüsen) E 15 %
29. Für die Tätigkeit des Vulkanisierens E 15 %
30. Bei Montage- und Reparaturarbeiten unter elektrischer Spannung, wenn diese nicht zu vermeiden sind und hierzu der ausdrückliche Auftrag vom Elektroingenieur erteilt wurde und soweit diese gesetzlich zulässig sind E 25 %
31. Für Arbeiten, die unter Verwendung schwerer Atemschutzgeräte durchgeführt werden E 25 %
Ausgenommen hiervon sind Angehörige der hauptberuflichen Werksfeuerwehr.
32. Für TurmsteigerInnen, sofern sie nicht in einer anderen Funktion eingesetzt sind, für die Zeit ihrer Dienstverwendung E 10 %
33. Mischen von Ölprodukten mit Säuren und Laugen in Agiteuren und Zentrifugen E 10 %
34. Füllen und Entladen von Schwarz- und Weißprodukten, ausgenommen Füllen von Weißprodukten in Tankschiffen S 10 %
35. Für die Arbeit beim Verladen von Rohöl oder Spülung in Kesselwagen im Feld S 15 %
36. Für ständige Arbeiten in Peilgängen und Blocks mit künstlicher Luftzufuhr und bei künstlichem Licht E 20 %

Anhang 5:

Verwendungsgruppen (§ 9 KV Angestellte idF 1. Februar 2007)

Gilt für ArbeitnehmerInnen, auf die § 37 Pkt 3 ("KV alt")-Tabelle Anwendung findet:

Folgende Bestimmungen gelten für ArbeitnehmerInnen, die dem AngG und der KV-Tabelle § 37 Übergangstabelle ("KV alt") bis zum Zeitpunkt einer allfälligen Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe unterliegen (siehe auch § 37 Pkt 3.2 Umstufung in zwei Schritten).

1. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

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

1.2 Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatilehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen.

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

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

1.4 Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein/e ArbeitnehmerIn in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellte/r verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

Die im Unternehmen vor der Übernahme ins MeisterInnenverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterIn sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der/die MeisterIn zuerst eingestuft wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Pkt 1.7 nicht anzuwenden.

Die Anrechnungsbestimmung dieses Absatzes gilt für jene Fälle, in denen die Übernahme in das Angestelltenverhältnis nach dem 30. November 1970 erfolgte.

Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter/Beamtin oder Angestellte/r im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des AngG entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem/der Angestellten für seine/ihre jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Bei ArbeitgeberInnen im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten im Sinne der Punkte 1.4 und 1.7 als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. (Gilt für alle ab 1. Februar 2000 vorzunehmenden Einstufungen). Zeiten der Erwerbstätigkeit als Selbstständige/r werden als Verwendungsgruppenjahre bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren angerechnet, soweit diese frühere Tätigkeit ihrer Natur nach geeignet war, dem/der Angestellten für seine/ihre jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Diese Anrechnung erfolgt nicht, wenn für den gleichen Zeitraum sonstige Zeiten angerechnet werden. An sonstigen Zeiten und an Zeiten selbstständiger Erwerbstätigkeit werden jedoch insgesamt nicht mehr als 10 Jahre angerechnet.

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

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

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

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

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

1.10 Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem/der Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er/sie allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

Dem/Der Angestellten gebührt aber jedenfalls das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe; eine Anrechnung der diesem nächsthöheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des/der Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er/sie beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung bzw. durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde (siehe § 11 Vorrückung, Pkt 2).

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

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

2. Verwendungsgruppenverzeichnis und Mindestgrundgehälter

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

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

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

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

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte, zum Beispiel: Bürohilfskräfte, MaschinschreiberInnen nach Konzept, Werkstätten-schreiberInnen, TelefonistInnen, Hilfskräfte in Registratur, Magazin und Lager.

Technische Angestellte, zum Beispiel: MateriallistenschreiberInnen, Kopisten und ähnliche technische Hilfskräfte, MikroskopistInnen.

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Angestellte, zum Beispiel: StenotypistInnen, FakturistInnen für einfache Verrechnung (nach Preislisten), TelefonistInnen mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, DatentypistInnen für das Übertragen von Daten auf Datenträger bzw. Datenprüfarbeiten, Werkstätten-schreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, VerkäuferInnen in Detailgeschäften (Kantinen), Hilfskräfte in der Lohnverrechnung, Gehaltsverrechnung, Materialverrechnung, Werkstättenverrechnung, Kassa, Korrespondenz, Buchhaltung, Bestellbüro, Registraturangestellte, PostexpedientInnen, Karteiangelte.

Technische Angestellte, zum Beispiel: Hilfsmagazineure/innen, HilfslaborantInnen, geologische und technische ZeichnerInnen (KopistInnen), MikroskopistInnen, Zeichnungsarchivare/innen.

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte, zum Beispiel: KorrespondentInnen, ÜbersetzerInnen, StenotypistInnen mit besonderer Verwendung, StenotypistInnen mit einer Fremdsprache, Bürokräfte in der Buchhaltung, z. B. KontenführerInnen, KontokorrentführerInnen, SaldokontistInnen, MagazinbuchhalterInnen, MaterialbuchhalterInnen, LagerbuchhalterInnen, EmballagenbuchhalterInnen, WerkstättenbuchhalterInnen, ZollbuchhalterInnen, Karteiangelte, VollrechenmaschinenbedienerInnen, Lohn- und GehaltsverrechnerInnen; RechnungsprüferInnen, FakturistInnen, KassiererInnen in kleinen Betrieben oder solche, die einem/r HauptkassiererIn unterstellt sind, Angestellte im Ein- und Verkauf, StatistikerInnen, Magazineure/innen, ExpedientInnen, RegistraturleiterInnen, OperatorInnen (Datenverarbeitung) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, ProgrammiererInnen während der Einarbeitung unter Anleitung und Aufsicht eines/r Programmierers/in, höchstens jedoch bis zu einer Dauer von 9 Monaten, VertreterInnen ohne Spezialausbildung mit Provision (siehe §9 Pkt 1.8), VertreterInnen für Erdgas, TankstellenleiterInnen, FahrdienstleiterInnen (AutodispatcherIn).

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

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte, zum Beispiel: selbstständige, qualifizierte oder fremdsprachige KorrespondentInnen, StenotypistInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, selbstständige BuchhalterInnen, in kleinen Betrieben auch BilanzbuchhalterInnen, KassiererInnen, HauptkassiererInnen, ExpedientInnen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, ReferentInnen im Verkauf, technische und kaufmännische SachbearbeiterInnen (z. B. technische Ein- und VerkäuferInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, LeiterInnen großer Magazine, SachbearbeiterInnen in Personalangelegenheiten, LeiterInnen des Lohnbüros, LeiterInnen der Material- oder Mengenbuchhaltung, FahrdienstleiterInnen mit mindestens 30 Fahrzeugen, TransportdispatcherInnen für Kesselwagen oder Tankschiffe, WerksküchenleiterInnen (mehr als 100 TeilnehmerInnen), VertreterInnen ohne Spezialausbildung ohne Provision, VertreterInnen mit Spezialausbildung mit Provision (siehe § 9 Pkt 1.8), TankstellenleiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, ErdgastankstellenleiterInnen, OperatorInnen (Datenverarbeitung) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, selbstständige ProgrammiererInnen.

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

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

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

Kaufmännische und administrative Angestellte, zum Beispiel: ernannte StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, BilanzbuchhalterInnen, AbteilungsleiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, LeiterInnen des Personalbüros, RechtskonsulentInnen, VertreterInnen mit Spezialausbildung ohne Provision, ProgrammiererInnen, die Gesamtprogramme erstellen (projektbezogen), SystemprogrammiererInnen, EDV-AnalytikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Dolmetsch (Diplom-Dolmetsch, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert. ProgrammiererInnen, die Gesamtprogramme erstellen (projektbezogen), haben u.a. folgende Aufgaben durchzuführen: Durchführung der Programmanalyse, Erarbeitung des Programmentwurfes, Austesten der Programme, Programmpflege und Erstellung der Programmdokumentation. SystemprogrammiererInnen haben u.a. folgende Aufgaben durchzuführen: Auswahl, Anpassung und Ergänzung der für eine Datenverarbeitungsanlage erforderlichen Betriebssysteme, Wartung und Modifikation dieser Betriebssysteme sowie Beurteilung von auftretenden Fehlern, Prüfung und Implementierung neuer Hard- und Software; Beratung und Schulung der Operator(en)Innen und ProgrammiererInnen.

Technische Angestellte, zum Beispiel: ernannte StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, ChemikerInnen, Verantwortliche im Schichtbetrieb der Raffinerien (nicht Inspektionsdienst), LaboratoriumsleiterInnen, GeologInnen, leitende Konstrukteure/innen und TechnikerInnen, Außeningenieur/innen mit langjähriger Praxis, technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, OberbohrmeisterInnen, Bohringenieur/innen, Produktionsingenieur/innen, OberfördermeisterInnen,

OberbehandlungsmeisterInnen, AuswerterInnen im seismischen Trupp, LeiterInnen großer Werkstätten (mit mindestens 20 Beschäftigten), VerarbeitungsleiterInnen (für die atmosphärische Anlage, Crackanlage, Vacuumanlage etc.), Sicherheitsfachkräfte iS obiger Tätigkeitsmerkmale, BrandmeisterInnen (Leiter der Werksfeuerwehr).

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

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

z. B. HauptabteilungsleiterInnen, LeiterInnen des Rechnungswesens, WerksleiterInnen, BetriebsleiterInnen oder kaufmännische LeiterInnen in Betrieben mit mehr als 120 Beschäftigten, ProduktionsleiterInnen in Raffinerien mit mehr als 120 Beschäftigten, LeiterInnen von Entwicklungs- und Forschungslaboratorien, LaboratoriumsleiterInnen großer Laboratorien mit mindestens 30 Beschäftigten, Erste GeologInnen.

Monatliches Mindestgrundgehalt:

Siehe Mindestgehaltstabelle § 10

3. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

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

4. Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge dieser ArbeitnehmerInnen, die dem AngG unterliegen, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie AufseherInnen, MeisterInnen (Gruppen- und AbschnittsleiterInnen, ObermeisterInnen (MontageleiterInnen) und dgl (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen Mindestmonatslohn der Beschäftigungsgruppe G Vorrückungsstufe "nach 2" ohne Zulagen (nicht Akkordlohn) übersteigen, und zwar wie folgt:

AufseherIn um 15 %

MeisterIn um 20 %

ObermeisterIn um 25 %

Vorrückungen (§ 11 KV Angestellte idF 1. Februar 2007)

Gilt für ArbeitnehmerInnen, auf die § 37 Pkt 3 ("KV alt")-Tabelle Anwendung findet:

1. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

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

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

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

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

1.5 Bestehende, günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

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

das Mindestgrundgehalt

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

2.2 Ergänzend zu § 9 Pkt 1.10, 2. Satz darf jedoch eine Anrechnung der diesem nächst höheren Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre unter der Bedingung erfolgen, dass die euromäßige Überzahlung nicht geringer wird. Andernfalls dürfen höchstens die dem nächstniedrigeren Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe entsprechenden Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

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

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

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

FACHVERBAND DER MINERALÖLINDUSTRIE ÖST ERREICHS

Der Obmann:

Vorstandsdirektor

DI Thomas Gangl

Der Geschäftsführer:

Dr. Christoph Capek

ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT DER PRIVAT ANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Die gf. Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Der Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher

Wirtschaftsbereich Energie

Die Verhandlungsleiterin:

Christine Asperger

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Christian Schuster

ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Manfred Anderle

Wien, am 21.Jänner 2020