

ANHANG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

**FÜR ANGESTELLTE
DER BAUWERBE
UND DER BAUINDUSTRIE**

1. Mai 2017

Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe und vorheriger Rücksprache.

Jede Verwertung außerhalb des Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Es ist ohne schriftliche Genehmigung nicht gestattet, Abbildungen dieses Buches zu scannen, in PCs bzw. auf CDs zu speichern oder in PCs / Computern zu verändern oder einzeln oder zusammen mit anderen Bildvorlagen zu manipulieren

Haftungsausschluss:

Trotz sorgfältiger Prüfung der Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, des Herausgebers oder der Autoren ist ausgeschlossen.

IMPRESSUM:

Medieninhaber, Verleger: Service-GmbH der
Wirtschaftskammer Österreich

Herausgeber:

Geschäftsstelle Bau der Bundesinnung Bau
und des Fachverbands der Bauindustrie
Schaumburggasse 20, 1040 Wien

Herstellung:

Universitätsdruckerei Klampfer Druck GmbH
8181 St. Ruprecht/Raab

**KOLLEKTIVVERTRAG
vom 1. Mai 2017**

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung Bau und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Bau, Wohnbau, andererseits, zur Abänderung bzw. Ergänzung des Kollektivvertrages für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie vom 28. September 1948, in der Fassung vom 1. Mai 2016.

I. ABÄNDERUNG DES ANHANGES ZUM KOLLEKTIV- VERTRAG

Der Anhang zum Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe vom 28. September 1948, in der Fassung vom 1. Mai 2016, wird abgeändert wie folgt:

mit Geltung ab
1.5.2017
in €

1. Schichtarbeit laut § 7 (7) 6,42
2. Mindestgrundgehaltstafel
Gemäß § 10 Ziff. 3 des Kollektivvertrages für An-
gestellte:

Beschäftigungsgruppe

Mindest-Brutto-
Monatsgehälter
mit Geltung ab
1.5.2017
in €

A1 Hilfskräfte

im 1. und 2. Jahr	1.649,-
nach dem 2. Jahr	1.724,-
nach dem 4. Jahr	1.780,-
nach dem 6. Jahr	1.849,-
nach dem 8. Jahr	1.920,-
nach dem 10. Jahr	1.992,-
der Gruppenzugehörigkeit	

A2 Gehilfen

im 1. und 2. Jahr	1.956,-
nach dem 2. Jahr	2.052,-
nach dem 4. Jahr	2.147,-
nach dem 6. Jahr	2.244,-
nach dem 8. Jahr	2.339,-
nach dem 10. Jahr	2.434,-
der Gruppenzugehörigkeit	

Beschäftigungsgruppe

Mindest-Brutto-
Monatsgehälter
mit Geltung ab
1.5.2017
in €

A3 Fachkräfte

im 1. und 2. Jahr	2.507,-
nach dem 2. Jahr	2.635,-
nach dem 4. Jahr	2.762,-
nach dem 6. Jahr	2.889,-
nach dem 8. Jahr	3.015,-
nach dem 10. Jahr	3.143,-
der Gruppenzugehörigkeit	

A4 Fachkräfte in gehobener Stellung

im 1. und 2. Jahr	3.572,-
nach dem 2. Jahr	3.760,-
nach dem 4. Jahr	3.952,-
nach dem 6. Jahr	4.137,-
nach dem 8. Jahr	4.328,-
nach dem 10. Jahr	4.515,-
der Gruppenzugehörigkeit	

A5 Leiter von Großbaustellen und Leiter selbständiger Abteilungen

im 1. und 2. Jahr	5.038,-
nach dem 2. Jahr	5.223,-
nach dem 4. Jahr	5.409,-
nach dem 6. Jahr	5.594,-
nach dem 8. Jahr	5.776,-
der Gruppenzugehörigkeit	

M1 Meister, Poliere und

P1 Tiefbaupoliere

im 1. und 2. Jahr	2.927,-
nach dem 2. Jahr	3.041,-
nach dem 4. Jahr	3.154,-
nach dem 6. Jahr	3.267,-
nach dem 8. Jahr	3.378,-
nach dem 10. Jahr	3.492,-

Beschäftigungsgruppe

Mindest-Brutto-
Monatsgehälter
mit Geltung ab
1.5.2017
in €

M2 Meister, Poliere und P2 Tiefbaupoliere

im 1. und 2. Jahr	3.114,-
nach dem 2. Jahr	3.237,-
nach dem 4. Jahr	3.363,-
nach dem 6. Jahr	3.485,-
nach dem 8. Jahr	3.611,-
nach dem 10. Jahr	3.733,-
der Gruppenzugehörigkeit	

HP Meister, Poliere und OM Tiefbaupoliere

im 1. und 2. Jahr	3.455,-
nach dem 2. Jahr	3.594,-
nach dem 4. Jahr	3.734,-
nach dem 6. Jahr	3.871,-
nach dem 8. Jahr	4.010,-
nach dem 10. Jahr	4.148,-
der Gruppenzugehörigkeit	

Obermeister

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

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

Zur Feststellung des bisherigen und des nächsthöheren Mindestbruttomonatsgehaltes ist die ab 1. Mai 2016 geltende Gehaltstabelle heranzuziehen.

3. Erhöhung der Ist-Gehälter

Bei jenen Angestellten, die höhere als die im Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie festgelegten Gehälter beziehen, ist deren bisheriges Gehalt um den Differenzbetrag zu erhöhen, der sich aus dem bisherigen kollektivvertraglichen Gehalt (1.5.2016) und den entsprechenden Sätzen des Kollektivvertrages vom 1.5.2017 ergibt.

4. Lehrlingsentschädigung für kaufmännische und bautechnische Zeichnerlehrlinge

Gemäß § 10 Ziff. 4 des Kollektivvertrages für Angestellte

	pro Monat mit Geltung ab 1.5.2017 in €
im 1. Lehrjahr	718,-
im 2. Lehrjahr	921,-
im 3. Lehrjahr	1.144,-
im 4. Lehrjahr	1.360,-

5. Ferialpraktikanten

	pro Monat mit Geltung ab 1.5.2017 in €
Ferialpraktikanten	968,-

mit
Geltung ab
1.5.2017
in €

5. Erschwerniszulagen

Zu § 14:

Im Abs. 2 beträgt die Zulage je Arbeitsstunde
bei einer Beschäftigung

a) unter Tag (in Stollen, Tunnels und in oben geschlossenen Kanälen)	2,20
b) in Höhen von 800 bis 1200 m	1,66
in Höhen von mehr als 1200-1600 m	2,20
in Höhen von mehr als 1600-2000 m	2,67
sofern die Baustelle bis 200 m über einer geschlossenen Wohnsiedlung liegt	1,36
in Höhen von mehr als 2000 m sofern die Baustelle bis 200 m über einer geschlossenen Wohnsiedlung liegt	3,87
	1,96
c) Druckluftzulage	
bis zu 0,5 kg pro cm ² Überdruck	4,45
bis zu 1,0 kg pro cm ² Überdruck	6,68
bis zu 1,5 kg pro cm ² Überdruck	8,90
bis zu 2,0 kg pro cm ² Überdruck	12,23
bis zu 2,5 kg pro cm ² Überdruck	21,16
bis zu 3,0 kg pro cm ² Überdruck	28,93

II. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Die im Abschnitt I dieses Kollektivvertrages angeführten Bestimmungen treten, sofern kein anderer Inkrafttretungszeitpunkt bestimmt ist, mit 1. Mai 2017 in Kraft.

Wien, am 1. Mai 2017

**BUNDESINNUNG BAU
FACHVERBAND DER BAUINDUSTRIE**

**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
WIRTSCHAFTSBEREICH BAU, WOHNBAU**

**NIEDERSCHRIFT
vom 1. April 1981**

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

EMPFEHLUNG

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

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

Wien, am 1. Mai 1986

**BUNDESINNUNG DER BAUGEWERBE
FACHVERBAND DER BAUINDUSTRIE**

**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE**

**ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG
für Betriebsentsendungen ins Ausland
vom 1.5.2011
in der Fassung vom 1.11.2011**

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

§ 1 GELTUNGSBEREICH

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

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

§ 2 BETRIEBSENTSENDUNG INS AUSLAND

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

§ 3 VORBEREITUNG DER ENTSENDUNG INS AUSLAND

1. Entsendevereinbarung

Vor der Entsendung eines Mitarbeiters ins Ausland muss das Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem zu entsendenden Angestellten über die Umstände der Entsendung hergestellt werden. Der

diesem Zusatzkollektivvertrag beiliegende Anhang („Auslandsentsendung-Checkliste“) wird von den Sozialpartnern zur Anwendung empfohlen.

2. Behördliche Bewilligungen

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

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

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

3. Ärztliche Untersuchungen

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

§ 4 AUSLANDSEINSATZ

1. Beginn und Ende der Entsendung

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

2. Verhalten während des Auslandseinsatzes

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

3. Sozialversicherung

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

4. Erkrankung oder Unfall im Einsatzland

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

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

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

Bei einer voraussichtlich länger dauernden Arbeitsunfähigkeit wird die vorzeitige Rückberufung im

Einvernehmen mit dem behandelnden Arzt veranlasst.

5. Tod des Angestellten

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

6. Höhere Gewalt

Im Falle einer persönlichen Gefährdung des Angestellten am Einsatzort durch Ereignisse wie zB Krieg oder innenpolitische Unruhen ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt der Heimreise ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen; bei Gefahr im Verzug genügt die nachträgliche Mitteilung.

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

7. Beförderungsmittel für Reisen zwischen Heimatland und Einsatzland

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

8. Unterkunft am Einsatzort

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

9. Abrechnung

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

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

10. Dienstreisen im Einsatzland

Für Dienstreisen im Einsatzland gelten die Bestimmungen der §§ 16 bis 22 Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie mit folgenden Modifikationen:

- a. An die Stelle des Aufnahmeorts und des Wohnort des Arbeitnehmers tritt der Ort (Gemeinde), an den die Entsendung erfolgt.
- b. Eine Dienstreise im Einsatzland liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers eine Arbeitsleistung an einem anderen Ort als dem Ort der Entsendung erbringt.
- c. Ein Anspruch auf ein zusätzliches Taggeld gebührt nicht. Führt die Dienstreise jedoch in einen anderen Staat (als das Einsatzland), ist das allenfalls im Entsendevertrag vereinbarte Taggeld entsprechend zu erhöhen.
- d. Ein Anspruch auf Nächtigungsvergütung (§ 18) besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber für dieselbe Nacht die Kosten der Quartierverhaltung für das Quartier am Ort der Entsendung übernimmt.
- e. Die Heimfahrtsregelung (§ 19) kommt nicht zur Anwendung. Der Angestellte ist jedoch berechtigt, die allenfalls im Entsendevertrag vereinbarte Heimfahrt nach Österreich am Ende einer Dienstreise im Einsatzland vom Ziel der Dienstreise aus (anstelle vom Ort der Entsendung aus) anzutreten.

§ 5 ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

1. Arbeitszeit

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

2. Pauschalierung

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

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

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

3. Arbeitssicherheit

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

§ 6 REGELUNG NACH DEM AUSLANDSEINSATZ

Nach der Rückkehr aus dem Ausland wird dem Angestellten eine Aufgabe übertragen, die seiner bisherigen Tätigkeit im Inland mindestens vergleichbar ist. Eine möglicherweise anspruchsvollere Tätigkeit während des Auslandseinsatzes begründet jedoch keine Ansprüche hinsichtlich des Einsatzes nach Rückkehr des Arbeitnehmers.

§ 7 SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN

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

ANHANG

„Auslandsentsendung-Checkliste“

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

- Sozialversicherung
 - Krankenversicherung
 - Unfallversicherung
 - Pensionsversicherung
 - Arbeitslosenversicherung