

Information zu den Kollektivvertragsverhandlungen 2019

Kollektivvertrag für das Steinarbeitergewerbe

Es wurde ein **zweijähriger KV-Abschluss** erzielt, die nächsten KV-Verhandlungen finden im Jahr 2021 statt.

Änderungen im Rahmenrecht:

1) Lehrlinge:

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden, erhalten mit der dem 18. Geburtstag folgenden Lohnabrechnungsperiode die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Lehre beginnen, erhalten die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres. Im 3. bzw. 4. Lehrjahr gebührt eine Lehrlingsentschädigung wie bisher.

Erläuterungen:

Lehrlinge, die im Lehrverhältnis das 18. Lebensjahr vollenden oder die zu Beginn des Lehrverhältnisses schon das 18. Lebensjahr erreicht haben, erhalten im ersten Lehrjahr die Lehrlingsentschädigung des zweiten Lehrjahres.

Ab dem zweiten Lehrjahr wird dem jeweiligen Lehrjahr entsprechend entlohnt.

Wenn ein Lehrling im ersten Lehrjahr das 18. Lebensjahr vollendet, entsteht der Anspruch auf die höhere Lehrlingsentschädigung ab der dem Monat des Geburtstages folgende Lohnzahlungsperiode (= Monat).

2) § 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer beträgt 39 Stunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Vereinbarung einer 4-Tage-Woche bleibt weiterhin zulässig.

2. Die 39-stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann, entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 zweiter Satz des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, auf die einzelnen Werkzeuge der Woche aufgeteilt werden.

3. Die wöchentliche Arbeitszeit kann für die Dauer von höchstens insgesamt vier Monaten im Kalenderjahr im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus saisonbedingten Gründen herabgesetzt werden. Sie darf jedoch nicht weniger als 32 Stunden betragen.

4. Die Arbeitszeit der Wächter und Pförtner beträgt in der Regel 48 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen einen Ruhetag,

das ist eine 36-stündige Arbeitsruhe. Jede zweite Woche hat die Freizeit auf einen Sonntag zu fallen. Die über 40 Stunden geleistete Arbeitszeit ist als Überstunden zu verrechnen, wenn diese Arbeiter nicht einen Wochenlohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind.

5. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Lenkern von Kraftfahrzeugen und Beifahrern die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.

Unbeschadet des letzten Satzes gilt für Betriebe der Frisch(Fertig-)Betonhersteller und Betriebe mit Asphaltmischanlagen:

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bei Mischern und Mischerdisponenten die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden verlängert werden.

Jeder Arbeitnehmer darf in einem Kalenderjahr an höchstens 75 Kalendertagen eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden leisten. Mittels Betriebsvereinbarung kann das Ausmaß der Kalendertage auf 100 Tage verlängert werden.

6a. Für Lenker von Kraftfahrzeugen, im Sinne des § 16 Abs. 3 Ziff. 1 AZG darf die Einsatzzeit in den Fällen der Arbeitsbereitschaft auf 14 Stunden täglich verlängert werden. Die ununterbrochene tägliche Ruhezeit beträgt für diese Lenker 11 Stunden, dreimal wöchentlich kann sie auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

Wird eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden eingehalten, kann diese Ruhezeit in 2 oder 3 Abschnitten genommen werden, wobei ein Teil mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde betragen müssen.

6b. Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

6c. Gemäß § 13b AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Abs. 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

7. Für die in Ziffer 5 genannten Arbeitnehmergruppen sind die Arbeitszeiten, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, als Überstunden zu vergüten; wenn diese Arbeitnehmer nicht einen Pauschallohn beziehen, in dem die Überstunden pauschaliert sind;

8. Auch für andere als die in vorstehenden Punkten genannten Arbeiterkategorien können innerbetrieblich längere Arbeitszeiten im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, wenn die Struktur des Betriebes dies erforderlich macht. Vor- und Abschlussarbeiten sind über Anordnung der Betriebsleitung außerhalb der täglichen normalen Arbeitszeit zu leisten. Als Vor- und Abschlussarbeiten gelten: Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung

oder erhebliche Störung ausführen lassen, sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt.

Erläuterungen:

In Ziffer 1 wurde die durch die AZG Novelle obsolet gewordene Einschränkung der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden gestrichen. Nach dem AZG sind jetzt bis zu 12 Stunden Tagesarbeitszeit möglich. Die Ziffer 2 alt (Einteilung, Änderung der Arbeitszeit unter Mitwirkung des Betriebsrates und der Gewerkschaft) wurde gestrichen. Ziffer 4 alt wurde aufgrund der AZG Novelle ebenfalls obsolet und daher ebenfalls gestrichen.

3) § 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 3, § 3A bzw. § 3B sowie eine Mehrarbeit nach § 3A Ziffer 5 überschritten wird.

Überstunde ist jedenfalls

- a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,
- b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Arbeitszeit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 39-Stunden-Woche festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat zuschlagsfrei eingearbeitet werden, sofern dieser Arbeitsausfall bedingt ist durch verkehrstechnische oder wirtschaftliche Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers und soweit kein Entgeltanspruch für diese ausgefallene Arbeitszeit im Sinne des § 15 dieses Kollektivvertrages besteht.

Überstunden werden mit einem 50-prozentigen Zuschlag vergütet. Werden Überstunden während der Nachtzeit, das ist in der Zeit von 20 bis 5 Uhr früh, geleistet, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

2. Werden im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit mindestens zwei Überstunden geleistet, so gebührt den betroffenen Arbeitnehmern eine bezahlte viertelstündige Erholungspause.

3. Werden Arbeiten durchgeführt, bei denen Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten (wobei kurze Essenspausen bis zu 20 Minuten nicht als Unterbrechung der Arbeitszeit gelten), so wird die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die normale Arbeitszeit fällt, mit einem Zuschlag von 150 Prozent vergütet. Hierbei sind die Arbeitszeithöchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

4. Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt in der Regel jede an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Beginn dieser Zeitspanne kann im Schichtbetrieb bis 6 Uhr früh verschoben werden; der Zeitraum der Wochenruhe gemäß Arbeitsruhegesetz beträgt 36 Stunden.

5. Sonntagsarbeit wird mit einem 100-prozentigen Zuschlag entlohnt, sofern sie nicht im Rahmen der Schichtarbeit geleistet wird. Es gebührt jedoch der 100-prozentige Zuschlag für Sonntagsarbeit auch bei Schichtarbeit, wenn es sich um die Leistung einer 7. Schicht handelt.

6. Bei gesetzlichen Feiertagen wird der tatsächliche Verdienstentgang, das ist jene Zeit, die am selben Tag tatsächlich gearbeitet worden wäre, vergütet. Bei Akkordarbeitern ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten 3 Monate) unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag.

Wo für Arbeitnehmer günstigere Regelung der Entlohnung von Feiertagsarbeit für einzelne Betriebe oder Betriebsgruppen bestehen, wird an denselben durch das Inkraft-Treten des Kollektivvertrages nichts geändert. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die auf den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

Als gesetzliche Feiertage gelten derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

7. Fällt der 24. bzw. 31. Dezember auf einen normalen Arbeitstag, so endet die Arbeitszeit für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer um 12 Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist. Wird am 24. und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.

8. Fällt ein Teil der Arbeitszeit in die Zeit zwischen 22 Uhr bis 6 Uhr früh, so erhalten die davon betroffenen Arbeitnehmer für jede Arbeitsstunde während dieser Zeitspanne einen Stundenzuschlag von 15 Prozent. Im Dreischichtbetrieb wird dieser 15-prozentige Zuschlag nur für die 3. Schicht gewährt, die in der Regel zwischen 22 Uhr und 6 Uhr früh zu liegen kommen wird. (Für Schriftenhauer Wien 25 Prozent). Wo bisher höhere Zuschläge üblich waren, bleiben diese in der bisherigen Höhe aufrecht.

9. Die Zuschläge für Überstunden, für Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur zu bezahlen, wenn diese Arbeiten von der Betriebsleitung angeordnet wurden.

10. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen.

11. Bei der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:

Für Arbeiten im Zeitlohn: Der für diese Arbeiten jeweils bezahlte Stundenlohn.

Für Arbeiten im Akkord: Der für die betreffende Arbeit bestehende Akkordsatz ohne Zulagen.

Erläuterungen:

In Ziffer 3 wurde der Hinweis auf die Einhaltung der Arbeitszeithöchstgrenzen nach dem AZG eingefügt. In Ziffer 7 wird folgender Satz ergänzt: „Wird am 24.

und 31.12. pro Halbtage Urlaub vereinbart, so ist nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen“. Das bedeutet, wenn der 24. oder 31.12. ein Arbeitstag ist, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr. Die ab diesem Zeitpunkt ausfallende Arbeitszeit ist zu bezahlen. Durch die Neuregelung ist für die beiden zu arbeitenden Halbtage nur 1 ganzer Urlaubstag in Anspruch zu nehmen. In Ziffer 8 wird der Zuschlag für Arbeiten in der Nacht eindeutiger formuliert.

4) Karenzen: Es wird ein § 6 A samt Überschrift neu eingefügt:

Für Karenzen, die ab 01.05.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach ArbAbfG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Erläuterungen:

Karenzen nach MSchG und VKG werden in einem Ausmaß von insgesamt 24 Monaten für dienstzeitabhängige Ansprüche (zB Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung, Urlaubsanspruch etc.) angerechnet. Das gilt für Karenzen ab 01.05.2019.

Karenzen, die bereits im Dienstverhältnis angerechnet worden sind, sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen.

Achtung:

Neue gesetzliche Regelung für Geburten ab 01.08.2019:

Zeiten der Karenz werden bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer angerechnet. Das bedeutet, dass bei Geburten ab 01.08.2019 bis zu 22 Monate pro Kind angerechnet werden.

5) Kündigungsfristen: § 9 lautet neu wie folgt:

Die Kündigungsfristen werden im Zusammenhang mit der ab 01.01.2021 gesetzlichen Neuregelung der Kündigungsfristen neu geregelt:

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen, nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 3 Wochen und nach einer 10-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von 4 Wochen.

Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet werden.

Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert.

Wird aufgrund betrieblicher Regelung die Unterbrechung von 120 Tagen überschritten, gilt diese längere Unterbrechungsfrist.

2. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zu einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

3. Eine Kündigungsfrist entfällt während der höchstens vierwöchigen Probezeit.

4. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt.

Erläuterungen:

Mit der Angleichung der Arbeiter an die Angestellten werden auch die Kündigungsfristen angepasst. Ab dem 01.01.2021 gelten somit für die Arbeiter die langen Kündigungsfristen der Angestellten. Ausnahmen können für Saisongewerbe getroffen werden.

In den KV-Verhandlungen konnten wir gemeinsam mit der Gewerkschaft festlegen, dass es sich bei den unter diesen KV fallenden Berufsgruppen überwiegend um Saisonbetriebe handelt, daher konnten kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden.

Diese gelten ab 01.05.2019.

Die Kündigung ist jeweils zum letzten Tag der Arbeitswoche unter Einhaltung nachfolgender Kündigungsfristen möglich:

0 bis 6 Monate: 1 Woche

nach 6 Monaten bis 5 Jahren: 2 Wochen

nach 5 Jahren bis 10 Jahren: 3 Wochen

ab 10 Jahren: 4 Wochen.

6) Dienstreisen §§ 11 und 12:

Erläuterungen:

Die Dienstreisebestimmungen (ursprünglich in den §§ 11, 11A und 12 geregelt) wurden überarbeitet und an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Die Regelungen wurden neu gegliedert und in die §§ 11 und 12 eingefügt.

§ 11 Fahrtkostenvergütung, Fahrzeitvergütung, Heimfahrt bei Dienstreisen

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages an eine Arbeitsstelle außerhalb der Betriebsstätte entsendet wird.

Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

Der Arbeitgeber entscheidet, an welchem Ort der Arbeitsantritt zu erfolgen hat. Dabei ist zulässig, dass sich der Arbeitnehmer kurzfristig zu einer vom Arbeitgeber festgelegten Sammelstelle begibt, um von dort zur auswärtigen Arbeitsstelle (Baustelle) zu gelangen. Die Sammelstelle kann auch der ständig ortsfeste Betrieb (Betriebsstätte) sein.

2. Fahrkostenvergütung

Der Arbeitnehmer erhält für die einmalige Hin- und Rückfahrt zum Betrieb oder zur Arbeitsstelle innerhalb des Gemeindegebietes des Standortes des Betriebes je Arbeitstag die tarifgünstigsten Auslagen für die öffentlichen städtischen Verkehrsmittel vergütet.

Bei Arbeiten außerhalb des Gemeindegebietes des Betriebsstandortes werden die tarifgünstigsten Fahrgelder zwischen Abfahrtsort und Arbeitsplatz vergütet, jedoch maximal bis zur Höhe der Strecke zwischen Betrieb und Baustelle.

Anstelle der Fahrkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel kann auch ein pauschaler Betrag von € 0,11 je km bezahlt werden.

3. Fahrzeitvergütung

Für Fahrten außerhalb der Normalarbeitszeit gilt:

Die Zeit zur Erreichung des außerhalb des Gemeindegebiets des Betriebsstandortes liegenden Arbeitsplatzes bzw. zur Rückkehr von demselben, wird, soweit diese pro Wegstrecke mehr als eine halbe Stunde beträgt, mit dem kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Zuschläge vergütet. Zu vergüten ist nur die ½ Stunde überschreitende Zeit.

Angeordnete Fahrten während der Arbeitszeit sind voll zu vergüten.

4. Arbeitnehmer, die außerhalb der Normalarbeitszeit ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Mannschaftstransportfahrzeug zum Zweck der Beförderung anderer Arbeitnehmer zu oder von auswärtigen Arbeitsstellen (Baustellen) lenken, um dort die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen, haben für die Dauer des Lenkens des Fahrzeuges Anspruch auf eine Lenkzeitvergütung in Höhe von € 11,21 pro Stunde. Die Lenkzeit ist nach der Fahrzeit, in der der Lenker neben sich noch mindestens einen weiteren Arbeitnehmer befördert, zu bemessen. Abweichend von § 6 Ziffer 5 ist eine pauschalierte Regelung hierfür zulässig. Diese Zeiten sind beim Anspruch auf Taggeld zu berücksichtigen.

Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach Ziffer 3 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

Die Lenkzeitvergütung erhöht sich jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung um jenen Prozentsatz, um den sich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne erhöhen.

5. Heimfahrt: Bei Arbeiten in Entfernungen von mehr als 70 km haben die Arbeitnehmer nach jeweils 4-wöchiger ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf eine Heimfahrt nach dem Betriebsort. Wird die Arbeit durch Gebührenurlaub,

Rückkehr infolge Krankheit oder Wechsel des Arbeitsortes, der mit einer Rückkehr an den Betriebsort verbunden ist, unterbrochen, so beginnt die Frist von 4 Wochen jeweils neu zu laufen. Bei der Heimfahrt gebührt der Fahrpreis für die Hin- und Rückfahrt für das vom Betrieb zu bestimmende Verkehrsmittel sowie Auslöse für zwei Kalendertage. Für jede Heimfahrt über 70 km gebührt eine unbezahlte Freizeit von vier Kalendertagen (96 Stunden). Die Reisezeit wird nicht in die Freizeit eingerechnet.

Werden Arbeiten voraussichtlich innerhalb von zwölf Werktagen, gerechnet vom Tage der Fälligkeit der Heimfahrt, beendet, entfällt die Heimfahrt.

6. Erkrankt oder stirbt ein Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsortes, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Beitrag zu den Kosten des Heimtransportes in der Höhe der normalen Heimfahrtskosten zu leisten.

Erläuterungen:

In Z 1 wird festgelegt, wann eine Dienstreise vorliegt. Die Regelungen bezüglich Wegegeld alt wurden österreichweit vereinheitlicht. In Z 2 wird die Fahrkostenvergütung, also die Abgeltung der Kosten für die Fahrt zu bzw. von der Arbeitsstelle geregelt, untergliedert nach innerhalb und außerhalb des Gemeindegebiets.

In Z 3 wird die Fahrzeitvergütung, also die Vergütung der Fahrzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit und während der Arbeitszeit, geregelt.

In Z 4 wird die Vergütung für angeordnete Lenkzeiten außerhalb der Normalarbeitszeit festgesetzt- in Ergänzung der Z 3 regelt diese Bestimmung die Fahrzeitvergütung von Lenkern eines Mannschaftstransportfahrzeuges.

Angeordnetes Lenken außerhalb der Normalarbeitszeit (NAZ) ist nach der aktuellen Rechtslage entgeltspflichtig. Diese Zeit ist nur für die Dauer als Lenkzeit zu werten (und zu bezahlen), solange ein anderer Arbeitnehmer befördert wird. Weiters fällt nur angeordnetes Lenken (Lenken im Auftrag des Dienstgebers) unter diese Regelung. Wird nur der Gebrauch des Fahrzeugs vom Dienstgeber gestattet oder bildet sich eine Fahrgemeinschaft, gilt dies nicht als angeordnetes Lenken. Für Zeiten, für welche eine Vergütung nach Z 3 gebührt, gebührt keine Lenkzeitvergütung.

In den Z 5 und 6 werden die Heimfahrt und der Heimtransport von Arbeitnehmern geregelt.

§ 12 Taggeld, Übernachtungsgeld

I) Taggeld bei täglicher Rückkehr

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden und täglich an ihren Wohnort zurückkehren, erhalten ein Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

2. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.

b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind

ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.

c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

3. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom ständigen ortsfesten Betrieb bzw. vom Wohnort gemäß Ziffer 2 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 5,60 pro Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der einkommensteuerlichen Bestimmungen das Taggeld erhöht werden.

4a. Für die Berufsgruppen der Beton- und Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmer, dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien, der Verleiher von Baumaschinen, der Frisch-(Fertig-) Betonherstellung und der Sand-, Schotter- und Kiesgewinnung gilt an Stelle des in Ziffer 4 zweiten Satz folgende Regelung:

a) Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 10,65 pro Arbeitstag.

b) Das Taggeld beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden € 17,05 pro Arbeitstag.

5. Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 12 Abschnitt II (Taggeld bei nicht-täglicher Rückkehr) schließen Leistungen gemäß § 12 Abschnitt I (Taggeld bei täglicher Rückkehr) aus.

II) Taggeld bei nicht täglicher Rückkehr, Übernachtungskosten

Bei auswärtigen Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer angeordnet auswärts übernachtet und nicht täglich von der Arbeitsstelle zurückkehrt, erhält er für die Mehrkosten ein Taggeld.

Dieses beträgt € 26,40 je Kalendertag.

Das Taggeld gemäß Abschnitt II gebührt erstmalig von der ersten Übernachtung an für jeden am Bestimmungsort verbrachten Tag einschließlich Sonn- und Feiertag.

Kein Taggeld gebührt, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt, bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.

Die Kosten der Unterkunft sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

III) Dienstreisen in das Ausland

Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren. Bei Dienstreisen ins

Ausland, die nicht länger als 30 Tage dauern, tritt an die Stelle des in Abschnitt II genannten Betrags der für die Bundesbediensteten geltende Betrag. Dienstreisen ins

Erläuterungen:

Im neuen § 12 werden das kleine Taggeld (€ 5,60) bei täglicher Rückkehr und das große Taggeld (€ 26,40) zusammengefasst. Diese sind inhaltlich gleichgeblieben, das kleine Taggeld wurde valorisiert.

Für die Berufsgruppen der Beton- und Zementwarenerzeuger, der Steinbruchunternehmer, dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw. Kalkbrennereien, der Verleiher von Baumaschinen, der Frisch-(Fertig-) Betonherstellung und der Sand-, Schotter- und Kiesgewinnung gilt anstelle des Betrages von € 5,60 Folgendes: Bei einer Arbeitszeit von mehr als drei Stunden beträgt das Taggeld € 10,65 pro Arbeitstag. Bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden (vorher mehr als neun Stunden) beträgt das Taggeld € 17,05 pro Arbeitstag.

Die Möglichkeit der Wahl zwischen „Trennungsgeld (=großes Taggeld) und Kost wurde gestrichen. Ebenso wird hier das Übernachtungsgeld und die Dienstreisen in Ausland geregelt. Für derartige Dienstreisen besteht abweichend vom Taggeld für Inlandsdienstreisen (€ 26,40) ein Anspruch auf den (höheren) für die Bundesbediensteten geltenden Betrag. Die Liste mit den genauen Beträgen ist unter <https://findok.bmf.gv.at/> zu finden.

7) § 17 Urlaub und Urlaubszuschüsse

8. Der Anspruch auf den Urlaubszuschuss oder auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entfällt, wenn er gemäß § 82 GewO*) (ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO*) vorzeitig austritt.

Erläuterungen:

In Ziffer 8 wird der Passus des Entfalls des Urlaubszuschusses bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers gestrichen, da das nicht mehr der aktuellen Rechtslage entspricht.

8) § 18 Lehrlinge

1. Lehrling ist, wer ein ordnungsgemäßes Lehrverhältnis eingegangen ist und dies durch einen Lehrvertrag bestätigt hat.

2. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus Gründen, die im §§ 15 Abs. 3 und 4 und 15a Berufsausbildungsgesetz angeführt sind, gestattet.

3. Der Lehrling hat Anspruch auf alle in diesem Kollektivvertrag festgelegten Zulagen und Begünstigungen.

4. Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 200 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 250 Euro.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gem. § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand Juli 2014) führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Erläuterungen:

Der § 18 wird an die geltende Rechtslage angepasst, vor allem wird die Möglichkeit des Ausbildungsübertritts gemäß § 15a BAG aufgenommen.

Weitere rahmenrechtliche Änderungen:

- Anpassung der Dienstverhinderungsgründe (§§ 14 und 15) an die geltende Rechtslage
- § 16 wird gestrichen, § 16 A wird zu § 16