

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der
Baugewerbe und der Bauindustrie**

VOM 28. SEPTEMBER 1948

IN DER FASSUNG 1. MAI 2024



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der
Baugewerbe und der Bauindustrie**

vom 28. September 1948

IN DER FASSUNG VOM 1. MAI 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- ab 1. 5. 2023 9,5 %
- ab 1. 5. 2024 7,05 %
- Parallelverschiebungsklausel bleibt aufrecht
- Schichtzulagenerhöhung
- Taggelderhöhung 5 %
- Lenkstundensatzerhöhung
- Lehrlingsentschädigung ab 1. 5. 2024 im 1. Lehrjahr mind. € 1.000,00
- Streichung der Gehaltsgruppe A1. Neues Mindestgehalt A2 ab 1. 5. 2024

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,
service@gpa.at, www.gpa.at, [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

Inhalt

	Seite		Seite
§ 1 Vertragschließende	6	§ 18 Nächtigung	22
§ 2 Geltungsbereich	6	§ 19 Heimfahrt	22
§ 3 Geltungsdauer	6	§ 20 Fahrtauslagen und sonstige Kosten	22
§ 4 Anstellung	6	§ 20a Fahrtkostenvergütung für Poliere	23
§ 5 Einstellungsbeschränkung	7	§ 21 Dienstreisestunden	23
§ 6 Arbeitszeit	7	§ 22 Dienstreisen und Entsendungen ins Aus- land	23
§ 6a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit .	7	§ 23 Arbeitsverhinderung	24
§ 6b Arbeitszeiteinteilung kurze/lange Woche .	8	§ 23a Kündigung wegen lang dauernder Krank- heit	24
§ 6c Dekadenarbeit	9	§ 24 Urlaub – Anrechnung von Vordienstzeiten – Zusatzurlaub	24
§ 7 Aufzahlungen für Überstunden-, Sonn- tags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtar- beit	10	§ 24a Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 Mutterschutzgesetz)	25
Entlohnung	10	§ 24b Karenz und Kinderbetreuungsgeld	25
§ 8 Beschäftigungsgruppeneinteilung	10	§ 24c Qualitätsprämie für Lehrlinge	25
§ 9 Begriffsbestimmungen	11	§ 24d Anrechnung von Konzernvordienstzeiten .	25
§ 10 Gehaltstafel	18	§ 25 Diensterfindungen	25
§ 11 Höhe der Entlohnung	18	§ 26 Sonstige Bestimmungen	26
§ 12 Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuss (13. und 14. Gehalt)	19	§ 27 Schlichtung von Streitigkeiten	26
§ 13 Abfertigung im Todesfall	19	§ 28 Aufhebung geltender Vorschriften	26
§ 13a Abfertigung bei Vollendung des 65. Le- bensjahres bei Männern und des 60. Le- bensjahres bei Frauen	20	Anhänge	
§ 13b Rücktrittsmöglichkeit bei Übertritt in BVK .	20	KV Abänderung des Anhanges für 2023	28
§ 13c Beiträge zur Betrieblichen Altersvorsorge (§ 26 Z 7 lit a EStG)	20	Niederschrift – Empfehlung	33
§ 13d Fälligkeit der Abfertigung nach den §§ 23 und 23a AngG	20	ZKV Auslandsdienstreisen	35
§ 14 Arbeit unter besonderen Erschwernissen..	20	Erläuterungen zum Auslaufen der Beschäfti- gungsgruppe A1 (Angestellte)	39
§ 15 Pauschalentgelt	21		
§ 16 Begriffe	21		
§ 17 Taggeld	22		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-
seite*

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Bundesinnung Bau und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerk-

schaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Bau, Wohnbau, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Örtlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle Bundesländer der Republik Österreich.

2. Fachlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Bau oder des Fachverbandes der Bauindustrie im Sinne der Fachgruppenordnung, BGBl Nr 223/1947, in der jeweils geltenden Fassung sind.

3. Persönlicher Geltungsbereich: Der Kollektivvertrag gilt für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter 2. genannten Betriebe sowie für Lehrverträge der Lehrberufe Bürokaufmann, Bau-technischer Zeichner, Informationstechnologie-Informatik, Informationstechnologie-Technik und Bau-technische Assistenz.

Er gilt nicht:

- a) für Geschäftsführer von GmbH und Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften;
- b) für Direktoren und Prokuristen, soweit sie nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- c) *)für Volontäre.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Ausbildung im Rahmen eines Studiums an einer Fachhochschule oder Universität für ein Pflichtpraktikum beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

**) Tritt mit 1. 10. 2013 in Kraft*

§ 3 Geltungsdauer

1. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit **1. Mai 2023** in Kraft.

2. Er kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe

- a) der Mindestgrundgehälter laut § 10 Ziffer 3,
- b) der Lehrlingsentschädigungen laut § 10 Ziffer 4,
- c) der Zulage für Schichtarbeit laut § 7 Absatz 7,
- d) der Erschwerniszulage laut § 14 Absatz 2,

- e) der Bauzulage laut § 16 Absatz 4,
- f) des Trennungsgeldes laut § 17 Ziffer 1,
- g) des Wegegeldes laut § 21 Absatz 1 und
- h) der Reisekostenentschädigungen laut § 22 Absatz 9 und 10*)

können mit einmonatiger Frist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Während der Kündigungsfristen sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

**) Tritt mit 1. 11. 2011 (ersatzlos) außer Kraft.*

§ 4 Anstellung

1. Jedem Angestellten ist bei seiner Aufnahme ein Dienstzettel auszufolgen, aus welchem unter anderem das Eintrittsdatum, die Einstufung und etwa gebührende Sachleistungen zu entnehmen sind.

2. Die Einstufung umfasst die Feststellung der Beschäftigungsgruppe, des Bruttomonatsgehaltes und des Gruppenalters.

§ 5 Einstellungsbeschränkung

1. Lehrlinge dürfen nur zu Lehr- und Aus-bildungszwecken nach Maßgabe des Berufsausbildungsgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen eingestellt werden.

2. Arbeitsverhältnisse zu Arbeitsgemeinschaften können nicht begründet werden. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern bei Arbeitsgemeinschaften ist nur zulässig, wenn ein Arbeitsverhältnis zu einer an der Arbeitsgemeinschaft beteiligten Partnerfirma vorliegt.

§ 6 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Normalarbeitszeit der Angestellten ist gleich der kollektivvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit der Arbeiter, darf aber nicht mehr als 39 Stunden wöchentlich betragen.

2. Wird im Kollektivvertrag der Arbeiter für die Wintermonate und aus Gründen von Lichteinschränkung, Kälteperioden oder ähnlichen Gründen eine Herabsetzung der Arbeitszeit festgelegt, so bleibt eine derartige terminisierte Arbeitszeitkürzung für die Angestellten ohne Wirkung.

3. Bei abwechselnder Beschäftigung sowohl auf Baustellen, Materialplätzen oder in Werken als auch in Haupt- oder Zweigniederlassungen gilt für die Dauer der Tätigkeit außerhalb der Haupt- oder Zweigniederlassung die Arbeitszeit auf den Baustellen und Materialplätzen.

4. Soweit nicht durch Schichtenteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeit an Samstagen spätestens um 13 Uhr zu enden. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für den Angestellten unter Fortzahlung des Entgeltes

arbeitsfrei. Hinsichtlich der urlaubsrechtlichen Auswirkungen gelten der 24. und 31. Dezember als Feiertag.

5. Bei Gleitzeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden je Tag.

6. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann die Aufteilung der Arbeitszeit auf 4 Tage in der Woche vereinbart werden.

7. Der Durchrechnungszeitraum nach § 19d Abs 3b AZG für Teilzeitbeschäftigte wird gemäß § 19d Abs 3f AZG auf einen Zeitraum von einem Jahr ausgedehnt. Dieser Zeitraum ist mit dem Arbeitsjahr ident, kann aber durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung auf einen anderen Zeitraum, der ein Jahr nicht überschreiten darf, verlegt werden.*)

**) Tritt mit 1. 5. 2014 in Kraft und tritt mit Ablauf des 30. 4. 2016 außer Kraft und wird von den Kollektivvertragsparteien verlängert werden, sofern kein Missbrauch von Teilzeitarbeit aufgrund dieser Bestimmung erfolgt.*

§ 6a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. Allgemeines

In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 6 von 39 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich.

Im Sinne des § 11 Absatz 2a Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Angestellten und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

2. Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Wochenarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen.

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Falle bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht

für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (dh keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes die über 39 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen; in den übrigen Fällen der Normalstundenteiler ohne Überstundenzuschlag. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

3. Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen. Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf dem Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung bzw schriftliche Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden. In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der zuschlagsfreien Mehrarbeit durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1 : 1 abgegolten wird.

4. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Absatz 1 Ziffer 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 2 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Falle ist Arbeitszeiteinteilung ehest möglich zu treffen.

5. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit. Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %, wobei als Grundlage für die Berechnung der Mehrarbeit bzw des Zuschlages 1/146 heranzuziehen ist.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Absatz 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen; eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

6. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Paragraphen über die andere Verteilung der Normalarbeitszeit und die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 39 Stunden gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 39 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

7. Wird eine Viertagewoche vereinbart, kann unter Anwendung der vorherstehenden Grundsätze die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Der Zeitausgleich auf durchschnittlich 39 Stunden pro Woche innerhalb des Durchrechnungszeitraumes hat nach den oben stehenden Grundsätzen zu erfolgen.

§ 6b Arbeitszeiteinteilung kurze/lange Woche

a) Gemäß § 4 Abs 9 AZG wird zugelassen, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch gleich lautende schriftliche Einzelvereinbarungen so verteilt werden kann, dass im wö-

chentlichen Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird. Die Arbeitszeiteinteilung muss den Arbeitnehmern spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gemacht werden.

b) Im Fall einer Arbeitszeiteinteilung nach lit a) hat der Durchrechnungszeitraum von 2 Wochen aus einer Woche mit 5 Arbeitstagen („lange Woche“, Arbeitstage Montag bis Freitag) und einer Woche mit 4 Arbeitstagen („kurze Woche“, Arbeitstage Montag bis Donnerstag) zu bestehen. Die Festlegung von Normalarbeitszeit für den Freitag der kurzen Woche und für den Samstag ist unzulässig.

c) Für die „kurze/lange Woche“ beträgt die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit 43 Stunden und die Untergrenze 35 Stunden. Die Möglichkeit einer Einarbeitung nach § 4 Absatz 3 Arbeitszeitgesetz bleibt aufrecht.

Wird die betrieblich festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, so besteht bis zur ersten darüber hinausgehenden Stunde Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung und für jede weitere Arbeitsleistung Überstundenbezahlung.

d) Unter Beachtung der Grundsätze nach lit a) bis c) ist es auch zulässig, im Zwei-Wochen-Zeitraum eine durchschnittliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden festzulegen. Die Obergrenze der wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt dann 44 Stunden.

Die Bestimmungen der Arbeitszeiteinteilung „Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich gemäß § 6a“ des Rahmenkollektivvertrages für Bauindustrie und Baugewerbe sind analog anzuwenden; dh insbesondere, dass innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von höchstens 52 Wochen durch Zeitausgleich in ganzen Tagen eine durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden zu erreichen ist.

e) Wird eine Vereinbarung nach lit a)–d) getroffen, so gilt in Ergänzung zu den bestehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Folgendes:

1. (entfällt)

2. Feiertagsentgelt

Fällt ein Feiertag auf einen Freitag, so ist die Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum bzw mehrere Durchrechnungszeiträume so zu gestalten, dass in dieser Kalenderwoche eine lange Woche vorgesehen wird.

3. Entfällt in einem Durchrechnungszeitraum die Arbeitsleistung in der kurzen Woche wegen des Verbrauches von Urlaub oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder einvernehmliche Auflösung, so gebührt für jene Stunden der langen Woche, die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden überschreiten, bis zur 40. Stunde Mehrarbeitsvergütung und für darüber hinausgehende Arbeitsleistung Überstundenbezahlung. Bei Beziehen einer Überstundenpauschale sind diese Arbeitsstunden abgegolten, wenn sie in Zeiten fallen, die durch die Überstundenpauschalvereinbarung abgedeckt sind. Dies gilt für den Fall des Urlaubsverbrauches nicht, wenn durch gemeinsame Betrachtung mit dem unmittelbar vorangehenden oder anschließenden Durchrechnungszeitraum, wobei jede Urlaubswoche mit 39 Stunden zu bewerten ist, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden nicht überschritten wird.

Es gebührt ebenso bis zur 40. Stunde Mehrarbeitsabgeltung und für darüber hinaus geleistete Arbeitsstunden Überstundenbezahlung, wenn aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers, etwa Überstellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, die 39 Stunden übersteigende Normalarbeitszeit einer Woche nicht durch eine entsprechende kürzere Normalarbeitszeit der anderen Woche ausgeglichen wird.

4. Urlaubsverbrauch

Bei Urlaubsverbrauch in der kurzen Woche gilt der Freitag als Urlaubstag.

f) Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1 Stunde in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit. Es gebührt ein Zuschlag von 50%, wobei als Grundlage für die Berechnung der Mehrarbeit bzw des Zuschlages 1/146 heranzuziehen ist.

§ 6c Dekadenarbeit

Für Arbeitnehmer, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder Baustellen der Wildbach- und Lawinverbauung eingesetzt werden, kann durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die wöchentliche Ruhezeit für einzelne Wochen gekürzt werden oder zur Gänze entfallen kann, wenn in einem 4-wöchigen Durchrechnungszeitraum eine

durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert ist und dass die wöchentliche Normalarbeitszeit mehr als 40 Stunden betragen kann, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 39 Stunden nicht überschreitet.

§ 7 Aufzahlungen für Überstunden-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit

1. Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs 1 bis 4) sowie Mehrarbeit gemäß § 6a Ziffer 5 hinausgehen. Sie sind nur in Fällen dringender Notwendigkeit zulässig. Nicht witterungsbedingte Einarbeitungsstunden sind keine Überstunden.

2. Die Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50 % zu entlohnen.

3. Arbeiten, die in die Zeit von 20 bis 5 Uhr fallen, und Arbeiten an Sonntagen – ausgenommen Schichtarbeit – sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

4. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Werktag, so darf der Monatsgehalt trotz Ausfallens der Arbeitszeit nicht gemindert werden. Wird jedoch an einem solchen Feiertag gearbeitet, so ist die betreffende Arbeitsleistung mit dem Grundstundenlohn 1/146 und mit einem Zuschlag von 50 %, für die Zeit von 20 bis 5 Uhr mit einem Zuschlag von 100 %, zu entlohnen.

5. Grundlage für die Berechnung der vor bezeichneten Überstunden ist 1/146 des Monatsgehaltes, für die Mehrarbeit gemäß § 6a Ziffer 5 1/146 des Monatsgehaltes.

Mit der Festsetzung obiger Überstundengrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstundenentlohnung bereits berücksichtigt.

6. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gilt jeweils nur der höhere Zuschlag.

7. Fällt bei Schichtarbeit aufgrund der im Betrieb festgesetzten Arbeitszeiteinteilung die Normalarbeitszeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so ist für jede in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallende Arbeitsstunde an Werk-, Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag je Stunde zu bezahlen. Die Höhe des Zuschlages ist im Anhang enthalten.

8. Angehörige der Berufsgruppe der Poliere und Meister haben über Auftrag des Arbeitgebers vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsschluss Kontrollgänge bis zur Dauer von zwei Wochenstunden zu leisten. Diese Zeiten gelten als Überstunden im Sinne der Absätze 1 und 2.

9. Überstunden müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

ENTLOHNUNG

§ 8 Beschäftigungsgruppeneinteilung

1. Die Angestellten im Sinne dieses Kollektivvertrages werden in Gruppen eingeteilt. Es sind dies die Gruppen der technischen und kaufmännischen Angestellten und die Gruppen der Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere. Die Gruppen der technischen und kaufmännischen Angestellten werden mit A2, A3, A4 und A5 und die Gruppen der Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere mit M1, M2, P1, P2, OM und HP bezeichnet.

2. Für die Einreihung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe bzw die Belassung in derselben müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

a) Nachweis der für die Aufnahme in eine bestimmte Gruppe geforderten Mindestberufstätigkeit, der fachlichen Ausbildung oder Schulbildung oder eine letztere ersetzende Praxis als Angestellter;

b) Beherrschung der für die Erledigung dieser Arbeiten unerlässlichen Kenntnisse und Fertigkeiten;

c) tatsächliche und überwiegende Beschäftigung mit den die betreffende Gruppe kennzeichnenden Arbeiten.

d) wenn es sich um Belassung von Angestellten in der Gruppe A4 bzw um die Einreihung oder Belassung von Angestellten in der Gruppe A5 handelt, sicheres Auftreten und Gewandtheit im Umgang mit Untergebenen, Vertretern der Bauauftraggeber, Behörden, Unternehmungen, Wirtschafts- und Berufsorganisationen und anderen mehr, soziale Haltung, gute Auffassung und besondere Urteilsfähigkeit.

3. Fachliche und schulmäßige Ausbildung sowie berufliche Dienstzeiten sind durch Zeugnisse nachzuweisen, die entweder im Original oder in Form von beglaubigten Abschriften vorzulegen sind.

4. Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, um einer bestimmten Gruppe zugeordnet zu werden, ist den Beschreibungen der verschiedenen

Beschäftigungsgruppen zu entnehmen. Werden die dort geforderten Bedingungen nicht erfüllt, so besteht kein Anrecht auf Einreihung in die betreffende Beschäftigungsgruppe. Berufliche Bezeichnungen sind für die Einreihung belanglos. Für sie ist in erster Linie die tatsächliche und überwiegende Beschäftigung mit den im Gruppenverzeichnis enthaltenen Arbeiten maßgebend.

5. Die Beschreibung der die einzelnen Beschäftigungsgruppen kennzeichnenden Verrichtungen ist keine erschöpfende. Dasselbe gilt von den angeführten Berufsbezeichnungen.

6. Angestellte, deren Tätigkeit in der Beschäftigungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Beschäftigungsgruppe zugewiesen, die der tatsächlichen Tätigkeit am nächsten kommt.

7. Leistet ein Angestellter Arbeiten, die für zwei oder mehrere Beschäftigungsgruppen charakteristisch

sind, dann ist er jener Gruppe zuzuteilen, deren Aufgabe er vorwiegend erledigt.

8. Die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Berufsbezeichnungen gelten als Normen. Sie sind in Dienstverträgen, Dienstzetteln, Bestellungsschreiben, Zeugnissen und dergleichen zu verwenden. Die Definition dieser Begriffe im Kollektivvertrag umreißt Ausmaß und Inhalt der beruflichen Tätigkeit des betreffenden Angestellten.

Die Zahl dieser Berufsbezeichnungen und Berufsbeschreibungen kann durch Vereinbarung der beiden Vertragsteile jederzeit erweitert werden.

9. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Beschäftigungsgruppe durch einen Angehörigen einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe bedingt keinen Anspruch auf Einreihung in die höhere Gruppe, wenn diese Beschäftigung nicht länger als zwei Monate dauert.

§ 9 Begriffsbestimmungen

Gruppe A1: Hilfskräfte

entfallen / 1. 1. 2024

Gruppe A2: Gehilfen

Tätigkeit:

Arbeiten nach Anweisung und Richtlinien, wobei die Arbeit im Wesentlichen nicht mehr rein schematisch oder mechanisch erfolgt.

In diese Gruppe gehören alle Angestellten, die technische, kaufmännische oder Büroarbeiten nach Anweisung oder besonderen Richtlinien unter Aufsicht leisten.

In die Gruppe A2 gehören unter anderem die bautechnischen Gehilfen,

bautechnische Zeichner,

Bürokaufleute: wie:

Buchhaltungsgehilfen,

Fakturanten,

Kalkulationsgehilfen,

Verwaltungsgehilfen,

Lohn- und Gehaltsverrechnungsgehilfen,

Magazinsgehilfen,

Telefonisten und Telefonistinnen,

Lagerführer,

EDV-Gehilfen.

Bautechnischer Gehilfe ist jener Angestellte, der unter Aufsicht eines Bautechnikers, Bauingenieurs oder Bauleiters Baubeschreibungen und Auszüge aus Bewehrungsplänen für die Eisenbieger anfertigt, statische Berechnungen abschreibt, einfache technische

Übersichten oder den Bauzeitplan wartet, die Bautagesberichte schreibt, Hilfsarbeiten bei Vermessungs- und Abrechnungsarbeiten leistet, Materialuntersuchungen vorbereitet und einfache Materialprüfungen vornimmt, kurz, den bautechnischen Angestellten der Gruppen A3 bis A5 als Gehilfe zur Seite steht.

Bautechnischer Zeichner ist ein Angestellter, welcher unter Aufsicht eines bautechnischen Angestellten der Gruppe A3 bis A5 Pläne abzeichnet, Maßskizzen durchzeichnet, Zeichnungen auszieht und anlegt, Pläne beschriftet, Zeichnungen in andere Maßstäbe überträgt, einfache Schalungszeichnungen und einfache grafische Darstellungen anfertigt, Baupläne nach Skizzen ohne besondere Anleitung aufträgt und kotiert.

Bürokaufleute

Buchhaltungsgehilfen sind Angestellte, die andere als reine Abschreibearbeiten, jedoch keine selbständigen Arbeiten in der Finanz- und Betriebsbuchhaltung verrichten. Sie haben die Buchung aller vorkommenden Geschäftsfälle nach Anweisung entweder handschriftlich oder maschinell durchzuführen, Buchungsbelege und Auszüge aus den Konten anzufertigen, den Inhalt der Buchungsunterlagen mit den Eintragungen zu vergleichen, oder einfache Abstimmungsarbeiten zu erledigen.

Fakturanten sind Angestellte, die Rechnungen jeder Art, insbesondere jene für Gerätemieten, herstellen, wobei sie die Rechnungsunterlagen ohne fremde Hilfe auszuwerten haben und den einschlägigen Schriftverkehr entweder nach Diktat, oder, wo es sich um gleich

bleibende, sich stetig wiederholende Fälle handelt, selbst erledigen.

Lohn- und Gehaltsverrechnungsgehilfen sind Angestellte, die ohne besondere Anleitung die Bezüge der Lohn- und Gehaltsempfänger errechnen und die Lohn- und Gehaltslisten und Lohn- und Gehaltszettel ausfertigen, das Entgelt, die Zuschläge und Abzüge usw. ermitteln, alle Formalitäten vor, bei und nach Aufnahmen, Kündigungen und dergleichen, die Angestellte betreffen, erledigen und die einschlägigen Karteien führen bzw. die Arbeitspapiere der Lohn- und Gehaltsempfänger verwalten und den Schriftverkehr ihres engeren Fachgebietes, sofern es sich um regelmäßig wiederkehrende, gleich bleibende Fälle handelt, selbst, ansonsten aber nach Diktat erledigen.

Kalkulationsgehilfen werden jene Angestellten genannt, die, ohne als Bautechniker oder als Bauingenieur tätig zu sein, für Kostenvoranschläge und Nachkalkulation rechnerische Arbeit leisten.

Verwaltungsgehilfen sind Angestellte, die Bezugsquellen-, Preis- und Tarifverzeichnisse, Übersichten betreffend Geräte, Maschinen, Material und Werkzeuge, Fuhrwerke und Betriebsmittel usw. sowie statistische Aufzeichnungen jeglicher Art führen, Zahlen und Werte aufgrund von Karteien bzw. Dateien, statistischem Material oder Meldungen zusammenstellen und den mit ihrem Aufgabenkreis zusammenhängenden Schriftverkehr, sofern es sich um Regelfälle handelt, selbst, ansonsten nach Diktat, erledigen.

Magazinsgehilfen sind Angestellte, die auf Großbaustellen oder Zentrallagerplätzen das Einlagern, Verwalten und Ausfolgen von Material, Werkzeug, Gerät, Maschinen usw. nach Weisung und unter Aufsicht der örtlichen Vorgesetzten besorgen und die hierzu erforderlichen Aufzeichnungen führen. Sie können auch selbständig auf kleineren Baustellen mit der Materialverwaltung betraut werden.

Telefonisten und Telefonistinnen sind Angestellte, deren Hauptaufgabe in der Verrichtung der Arbeiten an Telefonanlagen mit drei Staatsanschlüssen oder mehr als zehn Nebenstellen besteht.

Lagerführer sind Angestellte, die als Gehilfen des Lagerverwalters tätig sind und alle in der Lagerverwaltung einschlägigen Arbeiten nach dessen Weisungen verrichten und selbständig mit der Verwaltung kleinerer Lager betraut sind.

EDV-Gehilfen sind jene Angestellten, die Programmiertätigkeiten, Operatortätigkeiten, Netzwerkadministratortätigkeiten oder Tätigkeiten für Hardware/Software-Installation, Helpdesk oder Support erbringen nach Anweisung und Richtlinien, wobei die Arbeit im Wesentlichen nicht mehr rein schematisch oder mechanisch erfolgt, vornehmen.

Gruppe A3: Fachkräfte

Tätigkeit:

Selbständiges und verantwortliches Arbeiten nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen.

In diese Gruppe gehören alle Angestellten, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische, kaufmännische und Büroarbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen. Abgesehen von der tatsächlichen Beschäftigung mit den vorgenannten Arbeiten muss jeder Angestellte, um in die Gruppe A3 eingereiht zu werden, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) Erfolgreich bestandene Prüfung nach ordnungsgemäß beendeter Lehre im Bau- oder in einem der Baunebengewerbe oder in einem mit dem Baugeschehen zusammenhängenden Beruf, wie beispielsweise Schlosser, Tischler, Elektriker, Gas- und Wasserleitungsinstallateure usw. bzw. in einem der Angestelltenberufe und mindestens vierjährige Berufstätigkeit als Angestellter, wovon ein Jahr auf Tätigkeit im Baugewerbe oder in der Bauindustrie entfallen muss, wenn es sich um Lohn- und Gehaltsverrechner oder Lagerverwalter handelt.
- b) Erfolgreich abgeschlossener Besuch einer niederen Fachschule mit mindestens zweijähriger Unterrichtsdauer und mindestens vierjähriger Berufstätigkeit als Angestellter, wovon ein Jahr auf Tätigkeit im Baugewerbe oder in der Bauindustrie entfallen muss, wenn es sich um Lohn- und Gehaltsverrechner oder Lagerverwalter handelt.
- c) Erfolgreich bestandene Reifeprüfung und einjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Baugewerbe. Die von Absolventen einer bautechnischen Mittelschule aufgrund der Studienordnung erworbene Feriapraxis wird auf das geforderte Angestelltenjahr angerechnet.
- d) Ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium.
- e) Erfüllt der Angestellte keine der unter lit a) bis einschließlich d) genannten Voraussetzungen, so muss er, um in die Gruppe A3 aufgenommen werden zu können, mindestens fünf Jahre in einem Angestelltenberuf tätig gewesen sein, wovon mindestens drei Jahre auf das Baufach entfallen müssen.

In die Gruppe A3 gehören folgende Angestellte:

Bauingenieure und Bautechniker für

Abrechnung,
Bauführung,
Entwurf,
Kalkulation,
Konstruktion (Statik),
Vermessung,

Baumaschineningenieure und Baumaschinentechniker,

Buchhalter,

Einkäufer,
Lohn- und Gehaltsverrechner,
Kassiere,
Lagerverwalter,
Materialverwalter,
Sekretärinnen,
EDV-Fachkräfte.

Bauingenieure siehe unter Bautechniker.

Baumaschineningenieure siehe unter Baumaschinen-
techniker.

Baumaschinentechniker sind Angestellte, die Geräte- und Maschinenkarteiblätter anlegen, Maßskizzen, Zeichnungen und Pläne von Geräten und Baumaschinen, deren Teilen, von Konstruktionsänderungen und Baumaschinenersatzteilen sowie für den maschinellen Teil der Baustelleneinrichtung anfertigen, baumaschinentechnische Berechnungen vornehmen, Vorbereitungsarbeiten für die Reparaturen und den Versand bzw Einsatz von Baugeräten und Baumaschinen und sonstige baumaschinentechnische Arbeit leiten, Anweisungen für die Reparatur der Geräte und Baumaschinen erteilen und alle mit den vorerwähnten Aufgaben zusammenhängenden Büroarbeiten verrichten.

Bautechniker sind Angestellte, die für Abrechnung, Bauführung, Entwurf, Kalkulation, Konstruktion (Statik) und Vermessung gemeinsam oder für einzelne bzw mehrere dieser Aufgaben Verwendung finden. Sie haben je nach dem Umfang ihres Aufgabenbereiches alle oder einen Teil der folgenden Arbeiten zu verrichten:

Vorarbeiten und Aufstellung der Bauabrechnung, also zum Beispiel Aufmessen, zeichnerisches Festhalten, Ausrechnen und Auswerten der Bauleistungen, Anfertigung von Bauabrechnungen aufgrund von durch andere Personen gelieferten Baustellenausmaßen, Überwachung von Bauausführungen nach Weisungen des Arbeitgebers oder eines Beauftragten, Anfertigung von Bauberichten, Vornahme von Geländeaufnahmen, Absteckungen, zeichnerische oder rechnerische Darstellung von Bauleistungen, Durchführung von Ausmessungen, Anfertigen von Unterlagen für die Nachkalkulation und Ausschreiben von Professionsarbeiten.

Bautechnisches Entwerfen einfacher baulicher Anlagen, Anfertigen der Pläne hiezu, verfassen einfacher Baubeschreibungen und Ausarbeiten bautechnischer Einzelheiten, Ermitteln von Preisen für Bauausführungen, Ausarbeiten von Stundenkalkulationen, Führen aller notwendigen Aufzeichnungen für die Baupreisbildung.

Bearbeiten einfacher Baukonstruktionen, Aufstellen von einfachen statischen Berechnungen, Anfertigen von Schalungs-, Bewehrungs- und Biegeplänen, Ausarbeiten von Detailzeichnungen aller Art und Vornah-

me der hierfür notwendigen statischen Berechnungen, Durchführen von Vermessungs- und Absteckarbeiten und deren zeichnerisches und formgerechtes Darstellen.

Buchhalter sind Angestellte, die alle in der Finanz- und Betriebsbuchhaltung vorkommenden Arbeiten – ausgenommen die Jahresschlussbilanz – verrichten. In Betrieben jedoch, die ständig nicht mehr als fünf Angestellte beschäftigen, haben sie über Verlangen des Arbeitgebers auch die Jahresabschlussbilanz selbständig aufzustellen. Wird dieses Verlangen gestellt, ist der Angestellte in die Beschäftigungsgruppe A4 einzustufen.

Zu den Arbeiten des Buchhalters gehören: Kontieren des Aufwandes, der Kosten und Erlöse gemäß dem Kontenplan, Führen der Kontokorrente, Abstimmen der Konten, Führen der Bau-, Sach- und Nebenkonten sowie der steuerlichen Aufzeichnungen, Erledigung des Mahn- und Zahlungsdienstes, Aufstellung und Weiterführung von Übersichten über Verbindlichkeiten und Forderungen, Bearbeiten und Verbuchen von allen Buchungsfällen, die eine Gruppe mehrerer Betriebsstätten (Sektoren) oder eine Arbeitsgemeinschaft betreffen.

Einkäufer sind Angestellte, die Preis-, Lieferanten- und Tarifverzeichnisse für den gesamten oder wesentlichen Teil des Baubedarfes und Bestellkarteien führen, den Einkauf der gesamten oder wesentlicher Teile des Baubedarfes besorgen und den sich aus diesen Tätigkeiten ergebenden Schriftverkehr einschließlich aller mit der Bewirtschaftung der Baustoffe usw zusammenhängenden Formalitäten abwickeln.

Lohn- und Gehaltsverrechner sind Angestellte, denen die Durchführung der gesamten Lohn- und Gehaltsabrechnung und aller damit zusammenhängenden Arbeiten anvertraut ist. Sie führen die Kasse für die Lohn- und Gehaltsauszahlungen und etwaige Vorschüsse und nehmen die Kontierungen aufgrund der Lohn- und Gehaltslisten sowie die Verrechnung der Abzüge, Beitrags- und Steuerleistungen mit den Gemeinden, Steuerbehörden, Sozialversicherungsträgern, Arbeiterkammern, Gewerkschaften usw vor und veranlassen die Zahlungen an diese Institutionen oder führen sie selbst durch. Sie haben alle mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern zusammenhängenden statistischen und betrieblichen Aufzeichnungen zu führen, diesbezügliche Übersichten zusammenzustellen und Meldungen auszuarbeiten sowie die Verwaltung der Arbeitspapiere der Arbeitnehmer zu besorgen. Erfüllen sie ihre Aufgabe mit Hilfe von Angestellten der Gruppe A2, so haben sie dieselben anzuleiten und deren Arbeiten zu überwachen.

Kassiere sind Angestellte, denen die Kasse am Sitz der Firma oder Kassen mit außerordentlich gesteigertem Geld- und Zahlungsmittelverkehr in Zweigniederlassungen oder auf Großbaustellen anvertraut sind. Sie

haben den gesamten aus ihrem Arbeitsgebiet sich ergebenden Schriftverkehr zu erledigen und ihrer Kasse etwa angegliederte Nebenkassen zu überwachen.

Lagerverwalter sind Angestellte, die mit dem Einrichten, der Verwaltung und dem Betrieb von Lagern für Arbeiter und Angestellte samt der damit verbundenen Verpflegs- und Versorgungseinrichtungen und Hilfsbetriebe sowie der Erledigung aller einschlägigen Büro- und kaufmännischen Arbeiten betraut sind. Erfüllen sie ihren Pflichtenkreis mit Hilfe von Lagerführern oder sonstigen Angestellten und Arbeitern, so haben sie deren Arbeit einzuteilen, zu lenken und zu überwachen.

Materialverwalter sind Angestellte, die alle nachstehenden Arbeiten oder einen wesentlichen Teil derselben aufgrund ihrer Erfahrungen und Sachkenntnisse erledigen.

Es handelt sich dabei um den Einkauf von Baustoffen, Werkzeugen, Kleingerät und Betriebsmittel aller Art, deren Lagerung, Verwaltung und Ausgabe, die Führung von Aufzeichnungen, aus denen Mengen, Preise, Güte und Zustand der Baustoffe, Werkzeuge, Kleingeräte, Betriebsmittel usw zu entnehmen sind, die Übernahme und quantitative sowie qualitative Prüfung der Baustoffe, Werkzeuge usw, die Inventaraufnahme und Frachtkontrolle und die Erledigung des gesamten einschlägigen schriftlichen und rechnerischen Verkehrs. Wenn dem Materialverwalter Angestellt der Gruppe A2 bzw Arbeiter zur Dienstleistung zur Verfügung stehen, hat er sie bei der Arbeit anzuleiten und dieselben zu überwachen. Es obliegt ihm auch die Überprüfung der Lieferantenrechnungen.

Sekretärinnen sind Angestellte, die in Büros der Betriebsabteilung, Geschäftsführung und anderen Betriebsbereichen sowie im Büro auf Großbaustellen ständig mit der Erledigung aller Büroarbeiten ihres Aufgabenbereiches betraut sind. Sie müssen in der Lage sein, mit gängigen Textverarbeitungsprogrammen zu arbeiten sowie nach Stichworten oder kurzen Angaben Schriftstücke zu verfassen.

EDV-Fachkräfte sind jene Angestellten, die Programmiertätigkeiten, Systemanalysetätigkeiten, Netzwerkadministratortätigkeiten, Operatortätigkeiten oder Datenschutzstätigkeiten erbringen, oder die Netzwerksicherung vornehmen, sowie mit Hardware/Software-Installation, Helpdesk oder Support befasste Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen selbständig arbeiten.

Gruppe A4: Fachkräfte in gehobener Stellung

Tätigkeit:

Selbständige, besonders verantwortliche und gehobene kaufmännische, technische oder Büroarbeiten, die in der Regel mit der Führung von Arbeitsgruppen verbunden sind.

In diese Beschäftigungsgruppe sind alle Angestellten einzureihen, die besondere, über das von Angestellten der Beschäftigungsgruppe A3 zu Leistende wesentlich hinausgehende kaufmännische, technische oder Büroarbeiten verrichten, deren Arbeit bereits eigene Initiative voraussetzt und die in der Regel auch Betriebs-einheiten oder Gruppen von Arbeitnehmern zu leiten haben.

Abgesehen von der Ausübung dieser Tätigkeit muss jeder Angestellte, der in die Gruppe A4 eingereicht werden soll, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) Ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium und mindestens einjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Baufach.
- b) Erfolgreich abgelegte Baumeisterprüfung und mindestens einjährige Berufstätigkeit in der Beschäftigungsgruppe A3.
- c) Erfolgreich abgelegte Reifeprüfung und mindestens fünfjährige Berufstätigkeit im Baufach.
- d) Erfüllt ein Angestellter keine der drei Bedingungen, so muss er eine mindestens achtjährige Tätigkeit als Angestellter im Baufach nachweisen können.

Der Beschäftigungsgruppe A4 gehören an:

Baukaufleute,

Bauleiter von mittleren, aber selbständigen Baustellen oder von Teilen von Großbaustellen,

erste Baumaschineningenieure,

Bilanzbuchhalter,

Konstrukteure (Statiker),

EDV-Fachkräfte in gehobener Stellung.

Baukaufleute sind jene Angestellte, denen in Zweigniederlassungen oder auf selbständigen Großbaustellen die Leitung des Büros einschließlich Verwaltung und Gebarung mit den Baustoffen, Werkzeugen, Geräten, Maschinen, Betriebsmitteln und Fuhrwerken übertragen ist und die für die ordnungsgemäße Abwicklung sämtlicher Arbeiten ihres Aufgabenbereiches durch die ihnen unterstellten Arbeitnehmer die Verantwortung tragen. Baukaufleute können mit demselben Aufgabenkreis auch am Betriebsitz beschäftigt werden.

Baukaufleute können aus dem geschilderten Wirkungskreis herausgehoben und mit der Kontrolle der Arbeiten an den verschiedenen Betriebsstätten einer Bauunternehmung betraut werden, soweit es sich nicht um technische Belange handelt.

Je nach ihrer Verwendung unterstehen sie dem Arbeitgeber, der Geschäftsleitung, dem Leiter der Zweigniederlassung oder dem verantwortlichen Bauleiter unmittelbar.

Bauleiter der Beschäftigungsgruppe A4 sind Angestellte, denen entweder

- a) die Leitung mittlerer, jedoch selbständiger Baustellen (Bauvorhaben) in technischer, kaufmännischer und personeller Hinsicht oder
- b) die Leitung namhafter Abschnitte auf Großbaustellen in technischer, kaufmännischer und personeller Hinsicht, soweit sich die Wahrnehmung dieser Aufgaben nicht der Arbeitgeber selbst, ein Organ der Geschäftsleitung oder der verantwortliche Leiter der Großbaustelle vorbehalten haben, anvertraut ist. Die Bauleiter haben ihren Auftrag gemäß den Weisungen und Richtlinien, die ihnen vom Arbeitgeber oder der Geschäftsleitung bzw eines Beauftragten dieser Organe erteilt werden, unter gleichzeitiger Beachtung der jeweils geltenden Gesetze, Rechtsvorschriften und branchenüblichen Gepflogenheiten durchzuführen.

Sie müssen imstande sein, Preisermittlungen für alle Bauarbeiten und Schwierigkeitsgrade einschließlich der Kostenermittlung für Baustelleneinrichtung und Baustellenräumung sowie die Abrechnung der von ihnen ausgeführten Bauarbeiten selbständig vorzunehmen.

Der Bauleiter ist verantwortlich:

- a) für die bautechnisch einwandfreie und auftragsgemäße Ausführung der ihm übertragenen Bauaufgaben;
- b) für die reibungslose Abwicklung des Geschäftsverkehrs mit der Bauherrschaft und deren Vertretern, mit Ämtern, Behörden, Organisationen, Verbänden, Lieferanten, Subunternehmern, Professionisten und dergleichen mehr sowie mit den einzelnen Abteilungen und Betriebsstätten des Unternehmens oder der Arbeitsgemeinschaft, der er angehört;
- c) für den zweckmäßigen Einsatz der ihm unterstellten Arbeitnehmer, deren Lenkung und Überwachung bei der Arbeit und deren gerechte und soziale Behandlung;
- d) für die Einhaltung aller ansonsten dem Bauunternehmer bei Ausübung seines Gewerbes obliegenden Pflichten, soweit dieselben mit der Ausführung des dem Bauleiter erteilten Auftrages zusammenhängen.

Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einer unrichtigen Einstufung wegen vermeintlicher Bauleitertätigkeit oder wegen Nichtberücksichtigung von Vordienstzeiten als Bauleiter im Sinne dieses Vertrages müssen bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten, vom Zeitpunkt ihres Entstehens an gerechnet, dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend gemacht werden. Diese schriftlich erhobenen Ansprüche sind verwirkt, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtlich geltend gemacht werden.

Erster Maschineningenieur ist jener Angestellte, dem der gesamte Geräte- und Baumaschinenpark anvertraut ist. Er trägt die Verantwortung für die sachgemäße Pflege, Lagerung, Instandhaltung, Betriebsbereitschaft und Betriebssicherheit der Geräte und Maschinen und erlässt die nötigen Anweisungen. Er verfertigt Entwürfe und Berechnungen sowie Konstruktionen für Baumaschinen, Baugeräte und maschinelle Anlagen und hat die technischen Vorarbeiten für den Einkauf von Geräten und Baumaschinen zu leisten bzw diese Arbeiten einzuteilen, zu lenken und zu überwachen.

Bilanzbuchhalter ist jener Angestellte, der in Betrieben, die ständig mehr als fünf kaufmännische Angestellte beschäftigen, nach betrieblichen Richtlinien und unter Beobachtung der jeweils geltenden Rechtsvorschriften Bilanzen aller Art und Erfolgsübersichten allein oder mit Hilfe von anderen Angestellten aufstellt, die Arbeiten der Buchhaltungskräfte vorbereitet, einteilt, lenkt, überwacht und auswertet. Zu seinen Aufgaben zählt auch die Kassen-, Bilanz-, Buchhaltungs- und Rechnungsprüfung im weitesten Sinne. Er hat sie entsprechend den Anweisungen, die ihm von der Geschäftsinhabung erteilt werden, auszuüben.

Konstrukteure (Statiker) sind Angestellte, die selbständig alle statischen Berechnungen entwickeln oder bauliche Anlagen aller Art bautechnisch entwerfen, die Planverfassung durchführen und Baubeschreibungen jeden Schwierigkeitsgrades selbständig verfassen. Sie haben die in ihr Fachgebiet einschlagenden Verhandlungen mit Bauauftraggebern, Behörden und Bauleitern zu führen, den sich daraus ergebenden schriftlichen Verkehr abzuwickeln und die mit Arbeiten ihres Aufgabenbereiches befassten Angestellten der Gruppen A2 und A3 zu lenken, einzuteilen und zu überwachen.

EDV-Fachkräfte in gehobener Stellung sind selbständige EDV-Spezialisten mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung, einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung oder solche EDV-Fachkräfte, die zur Führung von mehreren EDV-Fachkräften berufen sind.

Gruppe A5: Bauleiter von Großbaustellen und Leiter selbständiger Abteilungen

Tätigkeit:

Leitende, verantwortungsreiche und schöpferische Arbeit.

In diese Gruppe gehören jene Angestellten, die gemäß den Weisungen des Arbeitgebers oder der Geschäftsleitung selbständig, große Verantwortung tragend, schöpferisch arbeiten und in der Regel auch Gruppen von Arbeitnehmern führen.

Abgesehen von der tatsächlichen Ausübung einer derartigen Beschäftigung muss jeder Angestellte, der in die Beschäftigungsgruppe A5 eingereiht werden soll, eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) Ordnungsgemäß abgeschlossenes Hochschulstudium und mindestens vierjährige Berufstätigkeit als Angestellter im Baufach.
- b) Erfolgreich abgelegte Baumeisterprüfung und mindestens zweijährige Tätigkeit als Bauleiter von mittleren Baustellen oder als Bauleiter von namhaften Teilen einer Großbaustelle.
- c) Erfolgreich abgelegte Reifeprüfung an einer Mittelschule und mindestens zehnjährige Berufstätigkeit im Baufach.
- d) Fehlen die unter a) bis c) angeführten Voraussetzungen, so muss der Angestellte mindestens 15 Jahre Berufstätigkeit als Angestellter, davon 10 Jahre im Baufach, nachweisen.

In die Gruppe A5 werden demnach eingereiht:
Die Bauleiter selbständiger Großbaustellen und die Leiter von selbständigen Abteilungen, wie:

Einkauf, Geräte und Maschinen,
Geräte- und Maschinenverwaltung,
Konstruktionsbüro,
Lohn- und Personalbüro,
Materialverwaltung,
Zentralbuchhaltung,

sofern diesen Angestellten nicht die Prokura erteilt worden ist.

Bauleiter der Beschäftigungsgruppe A5 sind Angestellte, denen die Leitung einer selbständigen Großbaustelle in technischer, kaufmännischer und personeller Hinsicht anvertraut ist. Sie haben ihren Auftrag gemäß den Weisungen und Richtlinien, die vom Arbeitgeber oder der Geschäftsleitung bzw. einem Beauftragten dieser Organe erteilt werden, unter gleichzeitiger Beobachtung der jeweils geltenden Gesetze, Rechtsvorschriften und branchenüblichen Gepflogenheiten durchzuführen. Sie müssen imstande sein, Preisermittlungen für Bauarbeiten aller Art und Schwierigkeitsgrade einschließlich der Kostenermittlung für Baustelleneinrichtung und Baustellenräumung sowie die Abrechnung der von ihnen ausgeführten Bauarbeiten selbständig vorzunehmen.

Der Bauleiter ist verantwortlich:

- a) für die bautechnisch einwandfreie und auftragsgemäße Ausführung der ihm überantworteten Bauaufgabe;
- b) für die reibungslose Abwicklung des Geschäftsverkehrs mit den Bauauftraggebern und deren Vertretern, mit Ämtern, Behörden, Organisationen, Verbänden, Lieferanten, Subunternehmern, Professionisten und dergleichen mehr sowie mit den

einzelnen Abteilungen und Betriebsstätten des Unternehmens oder der Arbeitsgemeinschaft, der er angehört;

- c) für den zweckmäßigsten Einsatz der ihm unterstellten Arbeitnehmer, deren Lenkung und Überwachung bei der Arbeit und deren gerechte und soziale Behandlung und
- d) für die Einhaltung aller ansonsten dem Bauunternehmer bei Ausübung seines Gewerbes obliegenden Pflichten, soweit dieselben mit der Ausführung des ihm erteilten Auftrages zusammenhängen.

Leiter von selbständigen Abteilungen sind Angestellte in Betrieben, die den Arbeitern und Angestellten ihres engeren Arbeitsgebietes vorstehen, deren Arbeiten gemäß den Weisungen der Geschäftsleitung bzw. eines Organes derselben einteilen, lenken, überwachen und auswerten. Sie sind für die Arbeitsleistung, Beurteilung und fachliche Ausbildung, soweit diese Aufgabe dem Betrieb zufällt, und für die soziale und gerechte Behandlung der ihnen unterstellten Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder der Geschäftsleitung gegenüber verantwortlich.

Sie müssen von einem dieser Organe schriftlich zum Leiter der betreffenden Abteilung, wobei dieselbe näher zu bezeichnen ist, bestellt sein. Das Bestellschreiben bedarf der firmenmäßigen Zeichnung.

Gruppe M, P, OM und HP: Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere

Tätigkeit:

In der Regel an Baustellen gebundene Beschäftigung als Hilfsorgan des Arbeitgebers oder eines Bauleiters bei der Bauausführung oder an sonstigen Betriebsstätten.

In diese Gruppe gehören alle Angestellten, die

- a) als aus dem Baufacharbeiterstande hervorgegangene Hilfsorgane des Arbeitgebers oder Bauleiters nach mindestens zehnjähriger Baupraxis und schriftlicher Bestellung zum Polier auf Baustellen des Hoch-, Tief-, Wasser-, Brücken-, Straßen- und Eisenbetonbaues sowie Eisenbahnbaues höhere, nicht kaufmännische Arbeiten bei der Bauausführung leisten. Die Dauer der Lehrzeit ist auf die zehnjährige Praxis anzurechnen;
- b) als Hilfsorgane des Arbeitgebers oder Bauleiters nach mindestens zehnjähriger Baupraxis und schriftlicher Bestellung zum Tiefbaupolier auf Baustellen des Tief-, Wasser-, Straßen- und Eisenbahnbaues höhere, nicht kaufmännische Arbeiten leisten;
- c) als Meister anderer als der eigentlichen Baufachberufe nach schriftlicher Bestellung auf Baustellen oder sonstigen Betriebsstätten als Hilfsorgane des Arbeitgebers oder eines seiner Beauftragten ihrem erlernten Berufe entsprechend höhere, nicht kaufmännische Arbeiten leisten.

In die Gruppe gehören:

Meister, Obermeister,
Poliere und Tiefbaupoliere,
Hauptpoliere.

Meister sind Angestellte, die als Hilfsorgane des Arbeitgebers oder seines Beauftragten die Arbeiten des ihnen unterstellten Werkstätten- und Maschinenpersonals einteilen, diese Arbeiter bei ihrer Tätigkeit anleiten und überwachen, die Aufzeichnungen für die Entlohnung der ihnen unterstellten Arbeitskräfte führen und für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und Ordnung an der Arbeitsstätte, wie auch für die weisungsgemäße und fachlich einwandfreie Ausführung der ihnen erteilten Aufträge verantwortlich sind.

Poliere sind Angestellte, die auf Baustellen die ihnen vom Arbeitgeber oder Bauleiter erteilten Aufträge aufgrund der ihnen zur Verfügung gestellten Pläne oder nach Angaben dadurch ausführen, dass sie die Arbeiten der ihnen unterstellten Arbeiter einteilen, diese bei ihrer Tätigkeit anleiten und überwachen, die Schichtbücher und sonstigen Aufzeichnungen, aus denen die tägliche Arbeitsleistung und Verwendung jedes einzelnen durch sie beaufsichtigten Arbeiters zu entnehmen sind, führen, für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und Ordnung an der Arbeitsstätte sowie für die weisungsgemäße und fachgerechte Ausführung der ihnen anvertrauten Bauaufgaben die Verantwortung tragen.

Zu den Pflichten des Poliers gehört es, dafür zu sorgen, dass die Arbeiter ihrer Eignung und ihrem Können entsprechend eingesetzt und die maschinellen Einrichtungen auf der Baustelle ordnungsgemäß und zweckmäßig installiert und instand gehalten werden.

Er hat jenen Teil der Baustelle, der ihm anvertraut ist, so einzurichten, dass die Sicherheit des Verkehrs gewährleistet ist. Er hat auch dafür zu sorgen, dass die aus der Haftpflicht des Arbeitgebers sich ergebenden Maßnahmen an der Arbeitsstätte getroffen werden. Es obliegt ihm ferner die vorschriftsmäßige und fachgerechte Anlage aller sanitären und hygienischen Einrichtungen.

Wo er Baustoffe zu übernehmen oder zu prüfen hat, ist er dafür verantwortlich, dass ungeeignete und unbrauchbare Baustoffe nicht verwendet werden.

Er hat für die rechtzeitige Anforderung von Arbeitskräften, Verkehrs- und Betriebsmitteln, Baustoffen, Bau-, Gerüst- und Schalungsholz, Gerüsten, Maschinen und Werkzeugen sowie Bereitstellung durch die hierfür vorgesehenen Stellen bzw die rechtzeitige Reduzierung der Zahl der Arbeitskräfte bei abnehmendem Bauumfang zu sorgen. Er hat weiters alle Vorkehrungen zu treffen, dass die Abrechnungen klaglos abgewickelt werden können und daher mit den dazu beauftragten Organen stetig und einvernehmlich zusammenzuarbeiten.

Der Polier hat aufgrund der ihm erteilten allgemeinen Angaben und Fixpunkte in Bezug auf Höhe und Richtung sowie anhand der Ausführungspläne die Bestimmung der Höhen- und Tiefenlinien der Bauwerksteile selbst vorzunehmen und deren fachgemäße Anbringung zu veranlassen. Dazu gehört unter anderem das Anlegen für den Aushub, das Aufstellen von Schnurgerüsten und die Vornahme von Bauwaagrisen (Aufstichen).

Ferner hat er für die fachgemäße Anlage aller Arten von Pölzungen, Abstützungen, Abspreizungen, Unterfangungen, Gerüstungen und Überbrückungen nicht nur im Hinblick auf die richtige Holzverbindung, sondern auch unter Bedachtnahme auf die Bodenbeschaffenheit und die Sicherheit des Bauwerkes und der ihm unmittelbar unterstellten oder im Baustellenbereich tätigen Personen zu sorgen und diese Einrichtungen ständig zu überprüfen.

Er sorgt außerdem für die Einteilung des Ziegelverbandes, die den Ausführungsplänen entsprechende Durchführung der Schalungs-, Eisenbiege- und Verlegungsarbeiten und dergleichen mehr.

Hat der Polier, der die Sprengmeisterprüfung erfolgreich abgelegt hat, Sprengungen durchzuführen, so ist er für die Einhaltung aller behördlichen Vorschriften und die fachgemäße Ausführung der Sprengungen verantwortlich.

Tiefbaupoliere sind Angestellte, die aufgrund ihres beruflichen Werdeganges (siehe Punkt b) auf Baustellen des Tief-, Wasser-, Straßen- und Eisenbahnbaues sinngemäß die gleichen Aufgaben und Pflichten zu erfüllen haben wie die Poliere laut vorstehender Beschäftigungsbeschreibung.

Auf das Mindestgrundgehalt M2 haben Anspruch: Meister, die ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss eines Lehrganges von vier Semestern mit mindestens acht Wochenstunden für Werkmeister der einschlägigen Fachrichtung bei den Wirtschaftsförderungsinstituten der Kammern der gewerblichen Wirtschaft oder der Arbeiterkammern bzw einer drei- oder vierjährigen Handwerkerschule bzw einschlägigen Fachschule vorlegen oder die Reifeprüfung an einer höheren technischen und gewerblichen Lehranstalt bestanden haben und in allen Fällen drei Praxisjahre nachweisen können.

Auf das Mindestgrundgehalt P2 haben Anspruch: Poliere, die ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss eines Lehrganges von vier Semestern mit mindestens acht Wochenstunden für Werkmeister und Poliere im Baugewerbe bei den Wirtschaftsförderungsinstituten der Kammern der gewerblichen Wirtschaft oder der Arbeiterkammern bzw einer dreijährigen oder vierjährigen Bauhandwerkerschule bzw einschlägigen Fachschule vorlegen oder die theoretische Bau- oder Maurermeisterprüfung bzw die Reifeprüfung an einer höheren technischen und gewerbli-

chen Lehranstalt bestanden haben und in allen Fällen drei Praxisjahre nachweisen können.

Obermeister sind aus dem Meisterstand gemäß Punkt c) hervorgegangene Angestellte, die von der Firma schriftlich unter firmenmäßiger Zeichnung wegen ihrer besonderen Qualifikation dazu bestellt wurden.

Hauptpoliere sind aus dem Polierstand gemäß Punkt a) hervorgegangene Angestellte, die von der Firma

schriftlich unter firmenmäßiger Zeichnung wegen ihrer besonderen Qualifikation dazu bestellt wurden.

Ferialarbeitsnehmer (F)*

Ferialarbeitsnehmer sind Personen, die keine Volontäre sind, und in Zeiten von Schulferien oder studienfreien Zeiten vorübergehend beschäftigt werden.

**) Tritt mit 1. 10. 2013 in Kraft*

§ 10 Gehaltstafel

1. Beschäftigungsgruppen

Die Gehaltstafel umfasst folgende Beschäftigungsgruppen der Angestellten:

A2 Gehilfen,

A3 Fachkräfte,

A4 Fachkräfte in gehobener Stellung,

A5 Bauleiter von Großbaustellen und Leiter selbständiger Abteilungen,

M1, M2, P1, P2, OM und HP: Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere.

2. Gruppenalter

Unter Gruppenalter versteht man

- a) entweder die tatsächliche Dauer der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Beschäftigungsgruppe oder
- b) die Summe von angerechneten und in einer Beschäftigungsgruppe tatsächlich zurückgelegten Jahren.

Angestellten ist das bei anderen Arbeitgebern erworbene nachweisbare Gruppenalter der gleichen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe hinsichtlich der Einstufung in das Gehaltsschema voll anzurechnen. Voraussetzung für diese Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder Arbeitspapiere bei sonstigem Verfall des Anrechnungsanspruches nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Nachweise ist dem Angestellten auf dem im § 4 angeführten Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein Dienstzettel nicht ausgestellt, so tritt der Verfall nicht ein.

3. Mindestgrundgehaltstafel

Die Mindestgrundgehaltstafel ist im Anhang enthalten, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

§ 11 Höhe der Entlohnung

1. Monatsgehalt

Die Höhe des einem Angestellten gebührenden Mindestgrundgehaltes ist der Mindestgrundgehaltstafel zu entnehmen. Welcher der darin verzeichneten Mindestgrundgehälter im Einzelnen gebührt, richtet sich

- a) nach Gruppenzugehörigkeit,
- b) nach Gruppenalter.

2. Höhe der Entlohnung bei Vorrückung

Rückt ein Angestellter in die nächst höhere Beschäftigungsgruppe vor, erhält er das gegenüber seinem bisherigen Bruttomonatsgehalt nächst höhere Mindestgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe. Das Gruppenalter und damit die weitere Vorrückung richtet sich jedoch nach der tatsächlichen Dauer der Zugehörigkeit zur neuen Beschäftigungsgruppe.

Hat ein Angestellter aufgrund seiner Gruppenzugehörigkeitsjahre Anspruch auf Vorrückung in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Beschäftigungsgruppe, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten jenen Monats

ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Gruppenzugehörigkeitsjahre erreicht.

3. Entlohnung bei Ein- oder Austritt während des Monats

Bei Eintritt oder Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteils das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 30 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Kalendertage zu multiplizieren.

4. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

a) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in den Verwendungsgruppen das Ist-Gehalt um 60 Prozent des kollektivvertraglichen Biennalsprunges zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennalsprung ist der betragsmäßige Unterschied zwischen dem Kollektiv-

tivvertragsgehalt jener Gehaltsstufen, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

b) Von der sich nach Anwendung von § 11 Ziff. 4 lit a) ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 Prozent ausgenommen werden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in zwei Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten, zwei Angestellte ausgenommen werden.

Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraums ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen. Mit

dem Betriebsrat kann auch ein anderer Termin für diese Festlegung vereinbart werden.

c) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können weitere Ausnahmen von § 11 Ziff. 4 lit a) festgelegt werden.

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

e) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 12 Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuss (13. und 14. Gehalt)

1. Allen Angestellten ist zwischen dem 1. und 15. Dezember eines jeden Jahres ein Weihnachtsgeld als 13. Monatsgehalt in Höhe des Novembergehaltes auszusahlen.

2. Allen Angestellten gebührt – neben dem 13. Monatsgehalt – einmal in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss als 14. Monatsgehalt in Höhe des im Monat der Auszahlung gebührenden Monatsgehaltes.

3. Den während des Kalenderjahres ein- und austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. bzw 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

4. Lehrlingen gebührt analog den Bestimmungen der Absätze (1) bis (3) als Weihnachtsgeld bzw Urlaubszuschuss die Lehrlingsentschädigung.

5. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des gesetzlichenurlaubes in den Monaten Mai bis September, spätestens am 30. September eines jeden Jahres, auszubezahlen. Angestellten, die nach dem 30. September eintreten, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit dem gebührenden Weihnachtsgeld auszusahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig.

6. Angestellten (Lehrlingen), die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

7. Über das 13. Gehalt hinausgehende Zahlungen können auf das 14. Gehalt angerechnet werden, doch gelten Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die im Hinblick auf eine bestimmte Leistung einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur den einzelnen Angestellten für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, nicht als anrechenbare Sonderzahlungen im Sinne des Absatzes 2.

8. Bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit innerhalb eines Jahres gebühren das 13. und 14. Gehalt jeweils aliquot entsprechend dem Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit für die jeweilige Beschäftigungsdauer. Ein bereits bezahlter – nach dieser Aliquotierungsbestimmung überhöhter – Urlaubszuschuss ist mit dem Weihnachtsgeld rückzuverrechnen. Sollte der Urlaubszuschuss nach dieser Aliquotierungsbestimmung zu niedrig ausbezahlt worden sein, ist der Differenzbetrag gemeinsam mit dem Weihnachtsgeld auszubezahlen.

§ 13 Abfertigung im Todesfall

Diese Bestimmung ist nur auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die nicht dem BMSVG unterliegen:

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so gebührt die nach § 23 Abs 6

AngG gebührende Abfertigung nicht in der halben, sondern in der vollen Höhe.

Besteht kein Anspruch nach § 23 Abs 6 AngG, so steht die volle Abfertigung den nichtunterhaltsberechtigten Kindern der 1. Parentel (§ 731 ABGB) und dem Ehegatten gemeinsam zu.

§ 13a Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen

entfällt / 1. 1. 2024

§ 13b Rücktrittsmöglichkeit bei Übertritt in BVK

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), sind sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber 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 BMSVG) bestimmt ist.

§ 13c Beiträge zur Betrieblichen Altersvorsorge (§ 26 Z 7 EStG)

1. Gemäß § 26 Z 7 EStG (lohngestaltende Vorschrift) können Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern Beiträge für Arbeitnehmer zur Betrieblichen Altersvorsorge anstelle eines Teiles des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils Anspruch besteht, leisten.*)

2. In diesem Zusammenhang ist sicherzustellen, dass die in den §§ 9 bis 11 in Verbindung mit dem Anhang des Kollektivvertrags festgelegten Mindestgrundgehälter (inkl der jährlichen KV-Erhöhungen) jedenfalls zur Auszahlung gelangen müssen. Beitrags-

leistungen infolge von Gehaltsumwandlungen oder Gehaltserhöhungen sind für den Anwartschaftsberechtigten sofort unverfallbar zu stellen.

3. In Betrieben mit Betriebsrat ist nach § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Diese Betriebsvereinbarung ersetzt nicht die Zustimmung des Arbeitnehmers. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Beitrag durch eine schriftliche Einzelvereinbarung festgelegt werden.

*) Tritt mit 1. 5. 2014 in Kraft

§ 13d Fälligkeit der Abfertigung nach den §§ 23 und 23a AngG

Anstelle des § 23 Abs 4 AngG tritt folgende Regelung: Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Sechsfachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der

Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest wird vom siebenten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet.

§ 14 Arbeit unter besonderen Erschwernissen

1. Für die Dauer der Beschäftigung unter den im Anhang aufgezählten Erschwernissen gebührt dem Angestellten eine Zulage.

2. Die Höhe der Zulage ist im Anhang festgelegt.

3. Die Regelung bezüglich der Höhenzulage gilt nur für Baustellen, die mehr als 200 m über einer geschlossenen Wohnsiedlung liegen. Diese Einschränkung der 200 m gilt nicht für Baustellen über 1600 m. Für Baustellen bis zu 200 m über einer geschlossenen Wohnsiedlung zwischen 1600 m und 2000 m sowie über 2000 m besteht Anspruch auf Höhenzulage in dem im Anhang festgesetzten Ausmaß. Für Bauzwecke errichtete Wohnlager gelten nicht als geschlossene

Wohnsiedlung. Für Ausnahmefälle sind Sonderregelungen zulässig.

4. Der Anspruch auf Bezahlung der vorgenannten Erschwerniszulagen muss binnen vier Monaten, vom Tage der Leistung an gerechnet, dem Arbeitgeber gegenüber geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Empfehlung betreffend Bildschirmarbeit:

1. Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine Funktionseinheit bilden und bei denen die Arbeit mit

dem Bildschirmgerät und die Arbeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

2. Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

3. Organisation und Ablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

§ 15 Pauschalentgelt

1. Die Entgelte gemäß § 7 Absatz 2 und 3 (Überstunden) sowie die Zulagen gemäß § 14 (Erschwerniszulagen) können in Pauschalbeträgen festgesetzt werden.

2. Die Pauschalbeträge sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten schriftlich zu vereinbaren, wobei im Falle einer Vereinbarung über die Entgelte gemäß § 7 die durchschnittliche Überstundenleistung entweder in Stunden oder fixen Prozentsätzen vom

Gehalt oder einem fixen Betrag festzulegen ist. Dabei ist eine Trennung der Pauschalien in 50-prozentige (§ 7 Abs 2) und 100-prozentige (§ 7 Abs 3 und 4) Zuschläge vorzunehmen. Im Falle einer Vereinbarung über die Zulagen gemäß § 14 ist die durchschnittliche Dauer der Leistung zugrunde zu legen.

3. Die Pauschalbeträge sind für den Zahlungszeitraum eines Monats zu bemessen.

Dienstreisen (§ 16 BIS § 22)

§ 16 Begriffe

1. Aufnahmeort und Wohnort des Arbeitnehmers

Der Aufnahmeort und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten. Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat.

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, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

2. Dienstreise

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers eine Arbeitsleistung auf einer Baustelle oder an einem anderen Ort („sonstige Dienstreise“) als dem Aufnahmeort erbringt.

3. Weit entfernte Baustelle

Eine weit entfernte Baustelle im Sinne des Dienststreiterechts liegt vor, wenn die Baustelle sowohl vom Wohnort als auch vom Aufnahmeort mehr als 120 km entfernt ist oder der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung auf einer Baustelle erbringt, die zwar nicht 120 km vom Wohnort als auch dem Aufnahmeort entfernt ist, aber der Arbeitgeber die auswärtige Nächtigung angeordnet hat.

4. Fälligkeit

Die Dienstreisevergütungen werden mit der Gehaltsauszahlung für das Folgemonat, in dem die Dienstreise stattgefunden hat, fällig.

5. Verfall

Forderungen jeglicher Art einschließlich des Entgeltes für im Verlauf einer Dienstreise geleistete, angeordnete Überstunden sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Erlöschen des Anspruchs, dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen.

Zur Geltendmachung genügt die nachweisbare Einbringung der Reiserechnung.

§ 17 Taggeld

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, denen im Zuge einer Dienstreise ein Mehraufwand entsteht. Der Anspruch besteht

1. bei Dienstreisen auf weit entfernte Baustellen in Höhe von 33,10 Euro;
2. bei Dienstreisen auf Baustellen außerhalb der politischen Gemeinde, in der weder der ständige Arbeitsplatz noch der Wohnort des Arbeitnehmers liegen (auch wenn diese nicht weit entfernt sind) und die Dienstreise mehr als 11 Stunden dauert, in Höhe von 33,10 Euro;

3. bei Dienstreisen auf Baustellen (auch wenn diese nicht weit entfernt sind) bei einer Dauer von mehr als 6 Stunden in Höhe von 17,90 Euro;

4. bei sonstigen Dienstreisen außerhalb der politischen Gemeinde, in der weder der ständige Arbeitsplatz noch der Wohnort des Arbeitnehmers liegen,
 - a. bei einer Dauer von mehr als 6 Stunden in Höhe von 17,90 Euro und
 - b. bei einer Dauer von mehr als 11 Stunden in Höhe von 33,10 Euro.

Das Taggeld steht je Kalendertag, an dem eine Arbeitsleistung erfolgt, zu.

§ 18 Nächtigung

1. Der Arbeitnehmer hat bei Dienstreisen auf weit entfernte Baustellen, sofern kein Quartier zur Verfügung gestellt wird, einen Anspruch auf Vergütung der tatsächlich entstandenen Kosten für eine angemessene Unterkunft; die Kosten sind mit Beleg nachzuweisen. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.

2. Der Arbeitnehmer hat bei sonstigen Dienstreisen, sofern kein Quartier zur Verfügung gestellt wird und

sofern der Zielort mehr als 120 km vom Aufnahmeort und vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist oder der Arbeitgeber die Nächtigung angeordnet hat, einen Anspruch auf Vergütung der tatsächlich entstandenen Kosten für eine angemessene Unterkunft; die Kosten sind mit Beleg nachzuweisen. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.

§ 19 Heimfahrt

1. Angestellte, die auf weit entfernten Baustellen tätig sind, haben nach fünf Arbeitstagen Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif zu ihrem Wohnort (§ 16 Z 1). Der eingearbeitete Freitag der

kurzen Woche wird für die Berechnung des Heimfahrtsanspruchs als Arbeitstag gewertet.

2. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers vom und zum auswärtigen Ort durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Heimfahrtsvergütung.

§ 20 Fahrtauslagen und sonstige Kosten

I. Fahrtauslagen

Dem Arbeitnehmer sind die im Zuge einer sonstigen Dienstreise entstandenen tatsächlichen Fahrtkosten gegen Nachweis (Beleg) zu ersetzen. Der Arbeitnehmer soll nach Tunlichkeit Fahrpreisermäßigungen in Anspruch nehmen.

II. Anspruch auf Kilometergeld

1. Ein Anspruch auf Verrechnung einer Fahrtkostenentschädigung für Kilometergeld im Zuge einer Dienstreise entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung eines Kilometergeldes vor Antritt der Dienstreise erteilt wird.

Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung ent-

stehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Arbeitgeber aus einer Benützung eines Motorfahrzeuges, Motorfahrzeuges sowie eines Personen- oder Kombinationskraftwagens.

2. Die Höhe des Kilometergeldes für Motorfahrzeuge, Motorräder sowie für Personen- und Kombinationskraftwagen bestimmt sich nach den jeweiligen Reisegebührenvorschriften für die Bundesbediensteten. Im Falle eines Unfalls kommen die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes zur Anwendung.

3. Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitge-

bers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zB Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne der Z 1 dieses Abschnitts ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

4. Der Angestellte kann je Dienstreise anstelle des Kilometergeldes ihm tatsächlich entstandene Parkgebüh-

ren verrechnen. Dies hat er durch einen entsprechenden Beleg nachzuweisen. Diese Regelung gilt nur für öffentlich-rechtliche Parkgebühren im Zuge der Parkraumbewirtschaftung und nicht für private Parkplätze, Parkgaragen und ähnliches.

III. Sonstige Auslagen

Sonstige Aufwendungen, wie beispielsweise Kosten für betriebliche Nachrichtenübermittlungen, Gepäcksbeförderung und dergleichen sind gegen Nachweis (Beleg) zu ersetzen, wobei der Angestellte vorrangig die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Betriebsmittel benützen soll.

§ 20a Fahrtkostenvergütung für Poliere*)

Poliere erhalten den Ersatz der Fahrtkosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt vom Wohnort zur Baustelle mit einem Massenbeförderungsmittel zum billigsten Tarif. Der Anspruch entfällt, wenn

- a. der Arbeitgeber für die Kosten für die Beförderung aufkommt (zB Firmenwagen, Werksverkehr)
- b. bei Bezug von Nächtigungsgeld (§ 18).

§ 21 Dienstreisestunden

Arbeitet ein Angestellter während einer Dienstreise (§ 16 Z 2) außerhalb seiner regelmäßigen normalen Arbeitszeit über Anordnung des Arbeitgebers oder eines hiezu bevollmächtigten Vertreters des Arbeitgebers, so ist ihm diese Mehrarbeit als Überstundenleistung nach den Bestimmungen dieses Vertrages zu bezahlen. Für Dienstreisestunden außerhalb der normalen regelmäßigen Arbeitszeit, in denen keine Mehrarbeit im Sinne des vorhergehenden Satzes geleistet wird, ist kein Entgelt zu bezahlen.

Ausgenommen sind reine Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit als Lenker eines Fahrzeuges im Zuge einer Dienstreise. Diese Reisetunden sind Arbeitsstunden, für welche pro Lenkstunde ein Betrag von 14,78 Euro je Stunde, maximal jedoch für drei Lenkstunden pro Reisetag, vergütet wird. Bei Beziehen einer Überstundenpauschale sind diese Lenkstunden durch die Überstundenpauschale abgegolten, wenn sie in Zeiten fallen, die durch die Überstundenpauschalvereinbarung abgedeckt sind.

§ 22 Dienstreisen und Entsendungen ins Ausland

1. Dienstreisen

Bei Dienstreisen (§ 16 Z 2) ins Ausland kommen die Bestimmungen der §§ 16 bis 22 zur Anwendung. An die Stelle des in § 17 Z 1, Z 2, Z 4 lit b) genannten Betrags treten jedoch die jeweils gültigen Sätze der Bundesbediensteten.

An die Stelle des in § 17 Z 4 lit a) genannten Betrags tritt ein Betrag von 60% des jeweils gültigen vollen Tagessatzes der Bundesbediensteten. Dieser Betrag steht ab einer Dienstreisedauer von sechs Stunden im Ausland zu.

2. Entsendungen ins Ausland

Der Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie ist auch bei Entsendungen ins

Ausland anzuwenden, soweit durch Zusatzkollektivvertrag nichts anderes geregelt ist.*)

3. Keine Anwendung des Kollektivvertrags bei Einstellung im Ausland

Klargestellt wird, dass die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie dann keine Anwendung finden, wenn der Arbeitsort im Ausland liegt und ausländisches Recht vereinbart wurde.

*) Der Zusatzkollektivvertrag für Auslandsentsendungen ist im Anhang abgedruckt.

*) Tritt mit 1. 5. 2013 in Kraft

§ 23 Arbeitsverhinderung

1. Ist ein Angestellter durch Krankheit oder andere Umstände – ausgenommen Urlaub, Heimfahrten oder Freistellung ohne Entgeltzahlungen – verhindert, seine Arbeitsverpflichtungen zu erfüllen, so hat er dies unverzüglich dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten unter Angabe der Gründe für seine Dienstverhinderung mitzuteilen.

2. Hat die Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unfall länger als 3 Tage gedauert, so kann der Arbeitgeber oder dessen Beauftragter von dem Angestellten die Beibringung einer kassenärztlichen Bescheinigung verlangen, aus der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu entnehmen sind.

3. Als entschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit gelten insbesondere:

Dienstversäumnisse infolge	wenn folgende Zeiträume nicht überschritten werden:
a) eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
b) Geburt eigener Kinder	2 Arbeitstage
c) Eheschließung dieser Kinder und der eigenen Geschwister	1 Arbeitstag
d) lebensgefährliche Erkrankung oder eines derartigen Unfalles des Ehepartners, der eigenen Kinder oder der Eltern	3 Arbeitstage
e) Ableben des Ehepartners, eines Kindes oder Elternteiles	3 Arbeitstage
f) Teilnahme an der Bestattung des Ehepartners, der eigenen Kinder, der Geschwister, der Eltern, Schwiegereltern und der Großeltern	1 Arbeitstag
g) Wohnungswechsel, wenn der Angestellte seinen bisherigen Haupt-	

Dienstversäumnisse infolge

wenn folgende Zeiträume nicht überschritten werden:

wohnsitz aufgibt und einen neuen Hauptwohnsitz begründet 2 Arbeitstage
Das Gleiche gilt für weibliche verheiratete Angestellte, die mit ihrem Gatten im gemeinsamen Haushalt leben.

h) erstmaliger Prüfungsantritt zu einer Prüfung einer branchenbezogenen, facheinschlägigen mehrjährigen Ausbildung (zB Universitäts-, Fachhochschulstudium, Baumeisterprüfung) ein Prüfungstag pro Kalenderjahr

g) erstmaliger Prüfungsantritt zu einem Modul der Berufsreifeprüfung ein Prüfungstag pro Kalenderjahr, maximal jedoch 4 Arbeitstage

Der Ehe ist die eingetragene Partnerschaft gleichzuhalten.

4. Über das Fernbleiben vom Dienst aus vorangeführten Gründen ist mit dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten in der Regel vorher das Einvernehmen zu pflegen. Wenn die in vorstehender Tabelle angeführten Zeiträume eigenmächtig überschritten werden, entfällt der Anspruch auf Bezahlung des Entgeltes für die Dauer der Überschreitung.

§ 23a Kündigung wegen lang dauernder Krankheit

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonates vereinbart und erfolgt eine Kündigung bei lang dauernder Krankheit erst zwei Wochen nach Ablauf der Fristen

gemäß § 8 Abs 1 Angestelltengesetz, so gilt die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonates als vereinbart.

§ 24 Urlaub – Anrechnung von Vordienstzeiten – Zusatzurlaub

1. Die Bestimmung des § 3 Abs 3 zweiter Satz URLG wird wie folgt geändert: „Zeiten nach Z 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren drei Jahren anzurechnen.“

2. Kriegsversehrte, Arbeitsinvalide und Zivilversehrte mit 50% oder mehr Arbeitsbehinderung sowie Inhaber einer Amtsbescheinigung im Sinne des Opferfürsorgegesetzes erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 24a Anrechnung von Karenzzeiten*)

1. Zeiten einer Elternkarenz werden bei dienstzeitabhängigen Rechtsansprüchen unter Beachtung der folgenden Bestimmungen bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet. Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sind dabei bereits berücksichtigt und stehen nicht zusätzlich zu.

2. Vollendet der Arbeitnehmer das 25. Dienstjahr während des laufenden Arbeitsjahres, entsteht der Anspruch auf einen Urlaub in Höhe von 36 Werktagen mit dem Beginn des folgenden Arbeitsjahres.

3. Bei Zeitvorrückungen (§ 11 Z 4) werden nur Elternkarenzzeiten, die nach dem 1. 5. 2014 liegen, berücksichtigt.

§ 24b Karenz und Kinderbetreuungsgeld

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber spätestens bis zum Ende des fünften Monats 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, kann der Arbeitnehmer bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbe-

treuungsgeld idF BGBl I Nr 103/2001) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem § 23a Abs 3 und 4 AngG, 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 30. 4. 2005 beginnen.

§ 24c Qualitätsprämie für Lehrlinge

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 führt zum Entfall dieses Anspruchs.

§ 24d Anrechnung von Konzernvordienstzeiten

Zeiten eines Arbeitsverhältnisses zu einem konzernverbundenen Unternehmen werden für folgende Ansprüche angerechnet:

- Dauer der Entgeltfortzahlungsfrist im Krankenstand (§ 8 AngG);
- Dauer der Kündigungsfrist (§ 20 AngG);

c. Höhe der Abfertigung „alt“ (§ 23 AngG);

d. Höhe des Urlaubsanspruchs (§ 2 UrlG).

Sofern eine Anrechnung dieser Dienstzeiten gesetzlich vorgeschrieben ist, sind sie nicht doppelt zu berücksichtigen. Konzernverbundene Unternehmen sind solche nach § 15 AktG bzw § 115 GmbHG.

§ 25 Diensterfindungen

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tage der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er die Diensterfindung für sich in Anspruch

nehmen will. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in

*) Tritt mit 1. 5. 2014 in Kraft

das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Arbeitgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Pa-

tentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 26 Sonstige Bestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag ist eine Ergänzung und Wiederveröffentlichung des Kollektivvertrages vom 28. September 1948.

2. Sofern durch diesen Kollektivvertrag Zuwendungen, Zulagen usw eingeführt wurden, hat sich der Angestellte jene Beträge anrechnen zu lassen, die er schon bisher aufgrund eines gleichen oder ähnlichen Titels oder für den gleichen oder ähnlichen Zweck erhält.

3. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Angestellten regeln, durch Arbeitsordnung

oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

4. Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt, soweit der vorliegende Vertrag diesbezüglich nicht einschränkende Bestimmungen enthält. Diese Bestimmung hat keine Gültigkeit bezüglich der Vorschriften des § 19 (Heimfahrten).

§ 27 Schlichtung von Streitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden

Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 28 Aufhebung geltender Vorschriften

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten alle für den im § 2 vorgesehenen Bereich bisher

geltenden Tarifordnungen, Entscheidungen der Zentrallohnkommission und Kollektivverträge außer Kraft.

BUNDESINNUNG BAU

Bundesinnungsmeister
Ing. Robert Jägersberger

BUNDESINNUNG BAU
FACHVERBAND DER BAUINDUSTRIE

Geschäftsführer
Mag. Michael Steibl

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Vorsitzende
Barbara Teiber, MA

Geschäftsbereichsleiter
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Bau, Wohnbau

Vorsitzender
Michael Tomitz, DI

Wirtschaftsbereichssekretär
Rudolf Wagner

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Baugewerbe und Bauindustrie 2024

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Bundesinnung Bau und dem Fachverband der Bauindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerk-

schaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Bau, Wohnbau andererseits

ARTIKEL I – GELTUNGSBEREICH

1. Örtlicher Geltungsbereich:

Der Kollektivvertrag gilt für alle Bundesländer der Republik Österreich.

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Der Kollektivvertrag gilt für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Bau oder des Fachverbandes der Bauindustrie im Sinne der Fachgruppenordnung, in der jeweils geltenden Fassung sind.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Der Kollektivvertrag gilt für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter 2. genannten Betriebe sowie für Lehrverträge der Lehrberufe Bürokaufmann, Bautechnischer Zeichner, Informationstechnologie-Informatik und Informationstechnologie-Technik.

Er gilt nicht:

- a) für Geschäftsführer von GmbH und Vorstandsmitglieder,
- b) für Direktoren und Prokuristen, soweit sie nicht arbeiterkammerumlagenpflichtig sind;
- c) für Volontäre.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Ausbildung im Rahmen eines Studiums an einer Fachhochschule oder Universität für ein Pflichtpraktikum beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

ARTIKEL II – GEHÄLTER

1. Die kollektivvertraglichen Gehälter werden für alle Beschäftigungsgruppen einschließlich der Lehrlinge ab 1.5.2024 um 7,05% angehoben und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.

2. Die Ausgangsbasis für die Berechnung per 1.5.2024 sind die nicht gerundeten Gehaltssätze der Gehaltstabelle 2023.

3. Das Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr beträgt davon abweichend ab 1. Mai 2024 1.000 €.

4. Die Ausgangsbasis für die Berechnung per 1.5.2025 sind die nicht gerundeten Gehaltssätze der Gehaltstabelle 2024.

5. Die Parallelverschiebungsklausel bleibt aufrecht.

6. Der Schichtzuschlag nach § 7 Z 7 wird um den Prozentsatz nach Z 1 erhöht und auf ganze Cent kaufmännisch gerundet.

7. Mit Wirkung vom 1. Mai 2024 wird die Beschäftigungsgruppe A1 abgeschafft. Alle Angestellten, die zum 30. April 2024 in die Beschäftigungsgruppe A1 eingestuft sind, gehören ab 1. Mai 2024 der Beschäftigungsgruppe A2 an. Die Ausstellung eines Dienstzettels ist nicht erforderlich. Dabei hat zunächst die Umstufung in die Beschäftigungsgruppe A2 anhand der Werte vom 1. Mai 2023 zu erfolgen (§ 11 Z 2). Anschließend ist die Erhöhung des Ist-Gehalts vorzunehmen.

ARTIKEL III – RAHMENRECHT

1. In § 1 wird die Bezeichnung „Gewerkschaft der Privatangestellten“ durch die Bezeichnung „Gewerkschaft GPA“ ersetzt.
2. In § 2 wird das Wort „und“ im ersten Absatz durch einen Beistrich ersetzt; dem Satz werden die Worte „und Bautechnische Assistenz“ angefügt.
3. In § 2 Z 3 wird am Ende der lit. a die Wortfolge „von Aktiengesellschaften“ ergänzt.
4. In § 5 entfallen die beiden ersten Ziffern zur Gänze. Die bisherige Z 3 erhält als neue Bezeichnung Z 1 und folgenden Wortlaut: *„Lehrlinge dürfen nur zu Lehr- und Ausbildungszwecken nach Maßgabe des Berufsausbildungsgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen eingestellt werden.“* Die bisherige Z 4 erhält als neue Bezeichnung Z 2; das Wort „Dienstverhältnis“ wird durch das Wort „Arbeitsverhältnis“ in der jeweils grammatikalisch korrekten Form ersetzt.
6. In § 7 entfällt die Wortfolge „bis 30. Juni 1994 1/169, ab 1. Juli 1994“ ersatzlos.
7. In § 8 lautet die erste Ziffer wie folgt: *„Die Angestellten im Sinne dieses Kollektivvertrages werden in Gruppen eingeteilt. Es sind dies die Gruppen der technischen und kaufmännischen Angestellten und die Gruppen der Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere. Die Gruppen der technischen und kaufmännischen Angestellten werden mit A2, A3, A4 und A5 und die Gruppen der Meister, Poliere, Obermeister und Hauptpoliere mit M1, M2, P1, P2, OM und HP bezeichnet.“*
8. In § 9 entfallen die Bestimmungen zur Gruppe A1 zur Gänze.
9. In § 9 lautet der zweite Absatz der Bestimmungen zur Gruppe A2 wie folgt: *„In diese Gruppe gehören alle Angestellten, die technische, kaufmännische oder Büroarbeiten nach Anweisung oder besonderen Richtlinien unter Aufsicht leisten.“* Die darauf folgenden lit. a bis d entfallen zur Gänze.
10. In § 9 entfällt im zweiten Absatz der Bestimmungen zur Gruppe A3 die Wortfolge *„das 18. Lebensjahr vollendet haben“* ersatzlos.
11. In § 9 wird in der lit. a zur Gruppe A3 die Bezeichnung *„Lohnbuchhalter“* durch *„Lohn- und Gehaltsverrechner“* ersetzt.
12. In § 9 wird in der lit. c zur Gruppe A3 die Bezeichnung *„Mittelschulreifeprüfung“* durch das Wort *„Reifeprüfung“* ersetzt.
13. In § 9 entfällt am Ende der lit e zur Gruppe A3 der Satz *„Angestellte, bei sich das Schulorganisationsgesetz 1962 noch nicht auswirkt, haben zur Einreihung in die Gruppe A3, wenn sie unter lit a) und b) fallen, fünf Jahre, wenn sie unter lit c) fallen und eine nichttechnische Mittelschule absolviert haben, zwei Jahre, und wenn sie unter lit e) fallen, sechs Jahre Praxiszeit nachzuweisen.“* ersatzlos.
14. In § 9 entfällt bei der Beschreibung der Lohn- und Gehaltsverrechner die Wortfolge *„A1 oder“* ersatzlos.
15. In § 9 entfällt bei der Beschreibung der Materialverwalter die Wortfolge *„A1 oder“* ersatzlos; beim davorstehenden Wort *„Gruppen“* entfällt der Buchstabe N am Ende des Wortes.
16. In § 9 entfällt in der lit c zur Gruppe A4 die Wortfolge *„an einer Mittelschule“*.
17. In § 9 entfällt am Ende der lit d zur Gruppe A4 der Satz *„Angestellte, bei denen sich das Schulorganisationsgesetz 1962 noch nicht auswirkt, haben zur Einreihung in die Gruppe A4, wenn sie unter lit a) oder b) fallen, 1 1/2 Jahre, und wenn sie unter lit d) fallen, 8 1/2 Jahre Praxiszeit nachzuweisen.“* ersatzlos.
18. In § 9 entfällt bei der Beschreibung der Konstrukteure das Wort *„A1“*. ersatzlos.
19. In § 10 entfällt in der Z 1 die Wortfolge *„A1 Hilfskräfte,“* ersatzlos.
20. In § 10 entfällt der Satz *„Bei Einreihung in die Beschäftigungsgruppe A1 erhalten Lehrlinge oder Jugendliche, die bisher in demselben Betrieb beschäftigt waren, das Gehalt der Beschäftigungsgruppe A1 im ersten und zweiten Jahr der Gruppenzugehörigkeit.“* ersatzlos.
21. In § 10 entfällt der Satz *„Die festgesetzten Sätze des Lehrlingseinkommens verändern sich prozentuell im gleichen Ausmaß und zum gleichen Zeitpunkt, als sich das Anfangsgehalt der Beschäftigungsgruppe A1, 1. und 2. Jahr ändert.“* ersatzlos.
22. § 13a entfällt zur Gänze.
23. In der Überschrift zu § 13b wird die Bezeichnung *„MVK“* durch *„BVK“* ersetzt. Im Text werden die Bezeichnungen *„BMVG“* jeweils durch *„BMSVG“* ersetzt. Ebenso wird der Begriff *„Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz“*, durch *„Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz“* ersetzt.

24. In § 17 wird
- a. der Betrag von 17,30 Euro auf 17,90 Euro angehoben;
 - b. der Betrag von 32,00 Euro auf 33,10 Euro angehoben.

25. In § 21 wird der Betrag von 13,81 Euro auf 14,78 Euro angehoben.

26. In § 24c entfallen die ersten beiden Absätze ersatzlos.

ARTIKEL IV – WIRKSAMKEITSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt – sofern nicht gesondert anderes angeführt ist – am 1. Mai 2024 in Kraft.

handlungen wegen Erneuerung desselben aufzunehmen.

2. Die Sätze der Gehaltstafel treten zum angeführten Zeitpunkt in Kraft und gelten bis 30. April 2025. Drei Monate vor Ablauf des Kollektivvertrages sind Ver-

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, den Gehaltsverhandlungen für den ab 1. Mai 2025 geltenden Kollektivvertrag die Monatswerte des VPI März 2024 bis Dezember 2024 zugrunde zu legen.

Wien, am 19. März 2024

BUNDESINNUNG BAU	BUNDESINNUNG BAU FACHVERBAND DER BAUINDUSTRIE
Ing. Robert Jägersberger	Mag. Michael Steibl
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA	
Barbara Teiber, MA	Karl Dürtscher
GEWERKSCHAFT GPA WIRTSCHAFTSBEREICH BAU, WOHNBAU	
Michael Tomitz, DI	Rudolf Wagner

GEHALTSORDNUNG 2024

Erhöhung: per 1. 5. 2024 um 9,5 %

A1 Hilfskräfte

	mit Geltung ab 1. 5. 2024 in €
im 1. & 2. Jahr	
nach dem 2. Jahr	
nach dem 4. Jahr	
nach dem 6. Jahr	
nach dem 8. Jahr	
nach dem 10. Jahr	

der Gruppenzugehörigkeit

A2 Gehilfen

im 1. & 2. Jahr	2.645,00
nach dem 2. Jahr	2.774,00
nach dem 4. Jahr	2.903,00
nach dem 6. Jahr	3.034,00
nach dem 8. Jahr	3.162,00
nach dem 10. Jahr	3.291,00

der Gruppenzugehörigkeit

A3 Fachkräfte

im 1. & 2. Jahr	3.390,00
nach dem 2. Jahr	3.562,00
nach dem 4. Jahr	3.734,00
nach dem 6. Jahr	3.906,00
nach dem 8. Jahr	4.076,00
nach dem 10. Jahr	4.249,00

der Gruppenzugehörigkeit

A4 Fachkräfte in gehobener Stellung

im 1. & 2. Jahr	4.829,00
nach dem 2. Jahr	5.084,00
nach dem 4. Jahr	5.344,00
nach dem 6. Jahr	5.594,00
nach dem 8. Jahr	5.852,00
nach dem 10. Jahr	6.105,00

der Gruppenzugehörigkeit

A5 Leiter von Großbaustellen und Leiter selbstständiger Abteilungen

im 1. & 2. Jahr	6.812,00
nach dem 2. Jahr	7.062,00
nach dem 4. Jahr	7.313,00
nach dem 6. Jahr	7.563,00
nach dem 8. Jahr	7.810,00

der Gruppenzugehörigkeit

M1 Meister, Poliere und P1 Tiefbaupoliere

	mit Geltung ab 1. 5. 2024 in €
im 1. & 2. Jahr	3.957,00
nach dem 2. Jahr	4.111,00
nach dem 4. Jahr	4.264,00
nach dem 6. Jahr	4.417,00
nach dem 8. Jahr	4.567,00
nach dem 10. Jahr	4.721,00

der Gruppenzugehörigkeit

M2 Meister, Poliere und P2 Tiefbaupoliere

im 1. & 2. Jahr	4.210,00
nach dem 2. Jahr	4.377,00
nach dem 4. Jahr	4.548,00
nach dem 6. Jahr	4.712,00
nach dem 8. Jahr	4.882,00
nach dem 10. Jahr	5.048,00

der Gruppenzugehörigkeit

HP Meister, Poliere und OM Tiefbaupoliere

im 1. & 2. Jahr	4.672,00
nach dem 2. Jahr	4.860,00
nach dem 4. Jahr	5.049,00
nach dem 6. Jahr	5.234,00
nach dem 8. Jahr	5.422,00
nach dem 10. Jahr	5.608,00

der Gruppenzugehörigkeit

Lehrlinge

	pro Monat mit Geltung ab 1. 5. 2024 in €
1. Lehrjahr	1.000,00
2. Lehrjahr	1.246,00
3. Lehrjahr	1.546,00
4. Lehrjahr	1.839,00

FerialarbeitnehmerInnen

monatlich	1.309,00
-----------	----------

Zulagen

	mit Geltung ab 1. 5. 2016 bzw 1. 5. 2024 in €		mit Geltung ab 1. 5. 2016 bzw 1. 5. 2024 in €
Schichtarbeit § 7 Abs 7	8,47		
Erschwerniszulagen (§ 14)			
5a) unter Tag (in Stollen, Tunnels und in oben geschlossenen Kanälen)	2,20		
5b) 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 ei- ner geschlossenen Wohnsiedlung liegt	1,36		
in Höhen von mehr als 2000 m	3,87		
		sofern die Baustelle bis 200 m über ei- ner geschlossenen Wohnsiedlung liegt	1,96
		5c) Druckluftzulage bis zu 0,5 kg pro cm² 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
		Lenkstunde	14,78

NIEDERSCHRIFT

vom 1. April 1981

Die Bundesinnung der Baugewerbe und der Fachverband der Bauindustrie sowie die Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, ka-

men 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, Gewerk-

schaft 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.

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.

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

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 Ausfallhaftung 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 Wohnorts 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 wäh-

rend 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 Abschnitt 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

ANHANG

Erläuterungen zum Auslaufen der Beschäftigungsgruppe A1 (Angestellte)

Bereits beim Kollektivvertragsabschluss 2023 wurde vereinbart, dass die Beschäftigungsgruppe A1 (BG A1) ab 1. Mai 2024 ersatzlos entfällt.

Für die Vorgehensweise hinsichtlich jener Angestellte, die am 30. April 2024 in die Beschäftigungsgruppe A1 eingereiht sind, wurde folgende Vereinbarung getroffen:

„Mit Wirkung vom 1. Mai 2024 wird die Beschäftigungsgruppe A1 abgeschafft. Alle Angestellten, die zum 30. April 2024 in die Beschäftigungsgruppe A1 eingestuft sind, gehören ab 1. Mai 2024 der Beschäftigungsgruppe A2 an. Die Ausstellung eines Dienstzettels ist nicht erforderlich. Dabei hat zunächst die Umstufung in die Beschäftigungsgruppe A2 anhand der Werte vom 1. Mai 2023 zu erfolgen (§ 11 Z 2). Anschließend ist die Erhöhung des Ist-Gehalts vorzunehmen.“

Die Berechnung des neuen Gehalts erfolgt also in zwei Schritten:

- Zunächst erfolgt die Vorrückung in die Gruppe A2 mit den Werten aus dem Jahr 2023, wobei die Bestimmungen des § 11 Z 2 KollIV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie anzuwenden sind.
- In weiterer Folge ist das neue Gehalt nach den allgemeinen Regeln (dh bei Bestehen einer Überzahlung nach der Parallelverschiebungsklausel) zu ermitteln.

Dazu folgende Beispiele:

Beispiel 1:

Der Angestellte ist am 30. April 2024 in die BG A1/nach dem 8. Gruppenjahr eingestuft und hat keine Überzahlung. Das Ausgangsgehalt beträgt somit 2.425 Euro. Das Gehalt der BG A2/im 1. und 2. Jahr beträgt 2.471 Euro.

- Der erste Schritt ergibt ein Gehalt von 2.471 Euro.
- Mangels Überzahlung stellen sich von vornherein keine besonderen Fragen bei der Ermittlung des neuen Gehalts; es beträgt 2.645 Euro (Mindestgehalt der BG A2/im 1. und 2. Jahr, Stand 1. 5. 2024).
- Dieser Angestellte rückt zum 1.5.2026 in die BG A2/nach dem 2. Jahr vor.

Beispiel 2:

Der Angestellte ist am 30. April 2024 in die BG A1/nach dem 10. Gruppenjahr eingestuft und hat keine Überzahlung. Das Ausgangsgehalt beträgt somit 2.515 Euro. Das Gehalt der BG A2/im 1. und 2. Jahr beträgt 2.471 Euro, jenes der BG A2/nach dem 2. Jahr 2.591 Euro.

- Da die Bestimmungen des § 11 Z 2 KollIV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie sinngemäß anzuwenden sind, gebührt das nächsthöhere über dem Betrag von 2.515 Euro liegende Gehalt. Das ist in diesem Fall das Gehalt der BG A2/nach dem 2. Jahr, womit sich im ersten Schritt ein Gehalt von 2.591 Euro ergibt.
- Mangels Überzahlung stellen sich von vornherein keine besonderen Fragen bei der Ermittlung des neuen Gehalts; es beträgt 2.774 Euro (Mindestgehalt der BG A2/nach dem 2. Jahr, Stand 1. 5. 2024).
- Dieser Angestellte rückt zum 1. 5. 2028 in die BG A2/nach dem 4. Jahr vor (das ergibt sich daraus, dass nach § 11 Z 2 KollIV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie die Zahl der Gruppenjahre durch diese Bestimmung unverändert bleibt und der Angestellte erst im Jahr 2028 das vierte Jahr in dieser Gruppe vollendet).

Beispiel 3:

Der Angestellte ist am 30. April 2024 in die BG A1/nach dem 10. Gruppenjahr eingestuft und hat eine Überzahlung von 100 Euro. Das Ausgangsgehalt beträgt somit 2.615 Euro. Das Gehalt der BG A2/nach dem 2. Jahr beträgt 2.591 Euro, jenes der BG A2/nach dem 4. Jahr 2.712 Euro.

- Da die Bestimmungen des § 11 Z 2 KollIV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie sinngemäß anzuwenden sind, gebührt das nächsthöhere über dem Betrag von 2.615 Euro liegende Gehalt. Das ist in diesem Fall das Gehalt der BG A2/nach dem 4. Jahr, womit sich im ersten Schritt ein Gehalt von 2.712 Euro ergibt.
- Auch hier ist die Überzahlung aufgesaugt*) und daher stellen sich keine besonderen Fragen bei der Ermittlung des neuen Gehalts; es beträgt 2.903 Euro (Mindestgehalt der BG A2/nach dem 4. Jahr, Stand 1. 5. 2024).
- Dieser Angestellte verbleibt in den folgende Jahren in der BG A2/nach dem 4. Jahr und rückt zum 1. Mai 2030 in die BG A2/nach dem 6. Jahr vor (das ergibt sich daraus, dass nach § 11 Z 2 KollIV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie die Zahl der Gruppenjahre durch diese Bestimmung unverändert bleibt und der Angestellte erst im Jahr 2030 das sechste Jahr in dieser Gruppe vollendet).

*) Lediglich wenn die Überzahlung so hoch wäre, dass das Ausgangs-Ist-Gehalt den Betrag von 3.075 Euro (= A2/nach dem 10. Jahr, Stand 30. 4. 2024) überschreiten würde, würde eine Überzahlung teilweise aufrecht bleiben (nämlich der über 3.075 Euro liegende Betrag). Dieser Fall ist aber wohl bloß theoretischer Natur.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at