



Kollektivvertragsverhandlung 2023 für die ArbeitnehmerInnen der Mineralölindustrie Österreich abgeschlossen!

- **+ 9,5 %** Mindestlohn/-gehalt
Neuer Mindestlohn/-gehalt € 2.370,81
Erhöhung der Vorrückungsbeträge um **+ 9,5 %**
- Erhöhung der Ist-Lohn/Gehälter um **9,5 %**
- **+ 9,5 %** Lehrlingseinkommen
- **+ 9,5 %** Zulagen + Trennungskostenentschädigungen
- **+ 9,05 %** Reisekosten und Aufwandsentschädigungen
- **Änderungen im Rahmenrecht**
 - ⇒ Verbesserung im Bereich der SEG-Zulagen
 - ⇒ Erhöhung der Lehrlingsprämien
 - ⇒ Zusatzurlaub für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung
- **Gilt ab 1. Februar 2023**

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

den Verhandlungen ging am 30. November 2022 ein Wirtschaftsgespräch voraus, in dem die wirtschaftliche Lage in der Mineralölindustrie diskutiert wurde.

Nach den Ausführungen der Arbeitgeber erläuterten die Gewerkschaften GPA und PRO-GE ihre Sichtweise auf die wirtschaftliche Situation in der Mineralölindustrie. Die Arbeitgeber erwiderten, dass speziell die steigende Inflation und die Situation in der Mineralölindustrie sowie klimapolitische Diskussion die Kollektivvertragsverhandlung erschweren. Im Anschluss daran wurde unser Forderungsprogramm erläutert und diskutiert.

Am 23. Jänner 2023 wurden zu Beginn der Verhandlungen die rahmenrechtlichen Forderungspunkte verhandelt. Bald war klar, dass die Arbeitgeber nur sehr wenigen Forderungen zustimmen werden. Anschließend begannen die Gespräche über die Prozentsätze von Ist- und KV-Lohn/Gehalt. Mehrere Vorschläge wurden von Seiten der Arbeitgeber gemacht, die jedoch nicht in einer Höhe waren, die die Leistung der Beschäftigten honorierten. Die Verhandlungen liefen in einem Harten aber sachlichen Klima ab. Nach mehreren Gesamtangeboten der Arbeitgeber konnte nach 11 Stunden ein entsprechender Abschluss erzielt werden:

ERHÖHUNG DER MINDESTLOHN- und GEHALTSTABELLE UM 9,5 PROZENT

Die Vorrückungsbeträge (Biennien, Triennien) wurden ebenfalls um 9,5 Prozent erhöht.

ERHÖHUNG DER IST-LÖHNE/GEHÄLTER

Mit Wirkung ab 1. Februar 2023 werden die Ist-Löhne und Ist-Gehälter um 9,5 Prozent erhöht.

ArbeitnehmerInnen, die nach dem 31. Jänner 2023 in ein Unternehmen eintreten, haben keinen Anspruch auf die jeweilige Erhöhung ihres Istgehaltes/Istlohnes.

ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Die Überstundenpauschalien werden um den gleichen Prozentsatz erhöht, um den sich der Monatslohn/gehalt erhöht.

ERHÖHUNG DES LEHRLINGSEINKOMMEN UM 9,5 PROZENT

	alte Sätze €	neue Sätze €
1. Lehrjahr	900,00	985,50
2. Lehrjahr	1.200,00	1.314,00
3. Lehrjahr	1.500,00	1.642,50
4. Lehrjahr	1.850,00	2.025,75

ERHÖHUNG DER REISEAUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN (§ 21 Pkt. 5 und 6) UM 9,05 PROZENT

Taggeld	Übernachtungsgeld	zusammen	Außendienstgeld
70,75	37,71	108,46	77,03

Von den genannten Taggeldsätzen entfallen auf:

Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Taggeld zusammen
12,56	28,32	29,87	70,75

ERHÖHUNG DER AUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN FÜR TRANSPORT-(MONTAGE)ARBEITEN UM 9,05 PROZENT

(Entfernungszulage) § 21 Pkt. 23 Dienstreisen

	seit 01.02.2022 €	ab 01.02.2023 €
mind. 6 Std.	27,16	29,62
mind. 7 Std.	30,35	33,10
mind. 11 Std.	59,03	64,37
Nächtigung, Quartier kostenlos	59,03	64,37
Nächtigung, Quartier nicht beigelegt	78,22	85,30
Nächtigung, davon Quartiergeld	19,18	20,92
11.00-14.00 abwesend	27,16	29,62

ERHÖHUNG DER TRENNUNGSKOSTENENTSCHÄDIGUNG (§ 24 Pkt. 4) UM 9,5 PROZENT

	seit 01.02.2022 €	ab 01.02.2023 €
Im Pkt. 2 genannte Personen	32,65	35,75
Pro Kalendertag	22,60	24,75

ERHÖHUNG DER ZULAGEN (§ 12) UM MINDESTENS 9,5 PROZENT

Schichtzulage Pkt. 2.2 EUR **1,559** pro Stunde

Nachtarbeitszulage Pkt. 1.2 EUR **4,141** pro Stunde

RAHMENRECHTLICHE VERBESSERUNGEN

§ 10 Punkt 2.1. wird folgendermaßen geändert:

Lehrlingsprämien

Bei Absolvierung des „Ausbildungsnachweises zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.4.2009) erhalten Lehrlinge bei positiver Bewertung eine einmalige Prämie in Höhe von brutto 200 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit dem Lehrlingseinkommen auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung, fällig wird. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von brutto 300 Euro. Bei Absolvierung der Lehrabschlussprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg gebührt eine Prämie in Höhe von brutto 500 Euro. Bei Absolvierung der Matura (im Zuge der Lehre mit Matura), gebührt nach positiver Absolvierung der letzten Teilprüfung innerhalb von vier Jahren nach Ende der Lehrzeit eine Prämie in Höhe von brutto 500 Euro, sofern zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis noch besteht.

Änderung § 26 Punkt 3, Zusatzurlaub:

In § 26 Urlaub, Punkt 3. wird der erste Satz ersatzlos gestrichen.

Es wird ein neuer dritter Absatz eingefügt:

Für ArbeitnehmerInnen deren Arbeitsverhältnis am oder nach 1. April 2003 begonnen hat, erhöht sich obiges Urlaubsausmaß (3 Werktage) erstmalig ab dem 1.1.2023, frühestens jedoch mit der Vorlage des Bescheids über die begünstigte Behinderung in obigem Sinne.

Erfolgt diese Vorlage bis 30. Juni des laufenden Jahres, so erfolgt die Erhöhung des Urlaubsausmaßes mit diesem Urlaubsjahr, ansonsten erstmals mit dem nach der Vorlage nächstfolgendem Urlaubsjahr.

Einfügung § 26 Punkt 6:

Anrechnungsbestimmungen für den Urlaubsanspruch

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

Wenn diese Übernahme vor dem 1. Februar 2019 erfolgte, werden die Vordienstzeiten nur auf Verlangen der ArbeitnehmerIn angerechnet, sofern sie über verpflichtende Anrechnungen nach dem Urlaubsgesetz hinausgehen. Werden durch diese zusätzliche Anrechnung die Voraussetzungen für einen erhöhten Urlaubsanspruch erfüllt, so gebührt dieser, wenn die

Antragstellung bis 30. Juni des laufenden Jahres erfolgt, mit diesem, ansonsten erstmals mit dem nach der Antragstellung nächstfolgendem Urlaubsjahr.

Ab 1. Februar 2023 werden ArbeitnehmerInnen von Konzerngesellschaften sämtliche (in- und ausländische) im Konzern erbrachten Vordienstzeiten angerechnet.

Wenn der Konzernübertritt vor dem 1. Februar 2023 erfolgte, werden die Vordienstzeiten nur auf Verlangen der ArbeitnehmerIn angerechnet, sofern sie über verpflichtende Anrechnungen nach dem Urlaubsgesetz hinausgehen. Werden durch diese zusätzliche Anrechnung die Voraussetzungen für einen erhöhten Urlaubsanspruch erfüllt, so gebührt dieser, wenn die Antragstellung bis 30. Juni des laufenden Jahres erfolgt, mit diesem, ansonsten erstmals mit dem nach der Antragstellung nächstfolgendem Urlaubsjahr.

§ 30 Freizeit bei Dienstverhinderung wird in lit e) folgendermaßen geändert:

Der letzte Satzteil wird wie folgt geändert: „...weilers bei Ableben eines (Adoptiv-) Kindes (auch Stief- und Langzeitpflegekinder im gemeinsamen Haushalt)...3 Arbeitstage“.

Änderung Anhang 4, SEG Zulagen, Punkt 14:

Punkt 14 wird durch folgenden Text ersetzt:

14.	Für manuelles Arbeiten (mit Ausnahme von Anlagenrundgängen und visuellen Inspektionen) in und an Kesseln, Rauchfängen, Rauchkammern, Füchsen, Kanälen, Gaskompressoren und Dampfturbinen	
a)	bis 40 Grad C.	E 20%
b)	über 40 Grad C.	E 25%
c)	Arbeiten in geschlossenen Räumen in Kesselhäusern sowie in Kolonnen, Reaktoren und Behältern bei Temperaturen über 40 Grad C.	E 10%

6. Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag zum 23.1.2023:

Arbeitsgruppe Frauenförderung:

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitsgruppe „Frauenförderung“ fortgeführt wird.

Arbeitsgruppe Dienstreisen:

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitsgruppe zum Thema Dienstreisen, die sich mit dem Anpassungs- und Vereinfachungsbedarf in den § 21 Inlandsdienstreisen und § 22 Auslandsdienstreisen befasst, fortgeführt wird.

Arbeitsgruppe Töchterliste:

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren in einer Arbeitsgruppe bis 31.3.2023 zu klären, ob die OMV Green Energy GmbH, die OMV Austria Geothermal GmbH, die Shell Mobility Solution GmbH sowie die RK Österreich GmbH der Töchterliste hinzuzufügen sind. Das Ergebnis der Arbeitsgruppe ist schriftlich festzuhalten und den Kollektivvertragsparteien zu übermitteln.

Branchenaustausch:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein den Branchenaustausch auf Sozialpartnerebene jährlich weiterzuführen.

Reisekosten- und Aufwandsentschädigung:

Die Erhöhung der Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen gemäß § 21 Pkt 5 und 23 wird ab 1. Februar 2023 wie folgt vereinbart:

Es ist die halbe Differenz zwischen dem von der Statistik Austria veröffentlichten Jahres-VPI 2022 und der Istlohn-/Gehaltserhöhung gemäß KV-Protokoll 2023 zu ermitteln. Sollte im Zeitpunkt des KV-Abschlusses für das Jahr 2023 der Jahreswert noch nicht veröffentlicht sein, so werden die 12 Monatswerte des Jahres 2022 zur Berechnung des statistischen Durchschnitts herangezogen. Dieser Berechnungswert bildet gemeinsam mit dem Jahres-VPI 2022 (bzw. Monatsdurchschnittswerten) den Erhöhungsprozentsatz der Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen ab 1. Februar 2023.

Gemäß Statistik Österreich beträgt der nunmehr ermittelte VPI für 2022 8,6 %, sodass die Beträge 2023 um 9,05 % erhöht werden.

Diese Regelung wird sinngemäß mit den entsprechenden Jahreswerten solange beibehalten, bis eine der Kollektivvertragsparteien erklärt, die Erhöhungssystematik nicht mehr anwenden zu wollen. In diesem Fall sind Verhandlungen über die Erhöhung der Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zu führen.

Bereinigung Anhang 3

Als Ergebnis der im Kollektivvertrag 2022 eingerichteten Arbeitsgruppe „Bereinigung Protokollanmerkungen“ wird Anhang 3, Protokolle, geändert.

Die Streichungen bzw. Änderungen sind als Beilage 2 diesem Protokoll angehängt und gelten als dessen integrierender Bestandteil.

Töchterliste gemäß Anhang 1:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass die Töchterliste um die OMV-International Services Ges.m.b.H. erweitert wird.

Weiters wird die OMV Gas & Power GmbH in der Töchterliste auf OMV Gas Logistics Holding GmbH umbenannt.

Die Kollektivvertragsparteien kommen weiters überein, dass folgende Unternehmen von der Töchterliste gestrichen werden:

- Gas Connect Austria GmbH
- AGGM Austrian Gas Grid Management AG
- RAG Energy Storage GmbH
- VIVA International Marketing- und Handels GmbH
- OMV Trading GmbH
- Avanti GmbH
- OMV Gas & Power GmbH

Streichung der Protokollanmerkungen zum Kollektivvertrag vom 23.1.2019 sowie vom 21.1.2020 zum Thema „Anrechnung für Urlaubsanspruch bzw. Klarstellung“

Aufgrund der Übernahme der Regelung „Anrechnung für Urlaubsanspruch“ in § 26 Punkt 6, werden diese Protokollanmerkungen ersatzlos gestrichen.

Geltungsbeginn und Geltungsdauer:

Als Geltungsbeginn des Kollektivvertrages wird der 1. Februar 2023 vereinbart.

Es herrscht Einvernehmen, dass der lohn- und gehaltsrechtliche Teil des Kollektivvertrages bis 31. Jänner 2024 gilt.

Mit Kollektivvertragsabschluss Mitglieder werben!

Wir ersuchen dich und dein gesamtes Betriebsratsteam, die Information über den diesjährigen Kollektivvertragsabschluss rasch an deine Kolleginnen und Kollegen im Betrieb weiterzugeben. Dieser Vertrag ist das beste Argument, neue Gewerkschaftsmitglieder zu werben – denn wir alle profitieren auch persönlich von starken Gewerkschaften mit vielen Mitgliedern!

Nochmals vielen Dank für deine Unterstützung

Mag. (FH) Angela Schorna DI Alexander Auer	Karl Dürtscher	Christian Schuster
Verhandlungsleitung	Bundesgeschäftsführer	Wirtschaftsbereichssekretär