KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer der Straßengesellschaften in Österreich

vom 19. November 1993

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2022

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer der Straßengesellschaften in Österreich

vom 19. November 1993

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2022

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in 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 ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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:

- Die KV-Gehälter/ Ist-Gehälter werden um 3,3 % erhöht (kaufmännisch gerundet auf die zweite Dezimalstelle).
- Die Lehrlingseinkommen werden ebenfalls um 3,3 % erhöht (kaufmännisch gerundet auf die zweite Dezimalstelle).
- Das Jubiläumsgeld wird bei Elternteilzeit zukünftig auf Basis des Beschäftigungsausmaßes vor Antritt der Elternteilzeit berechnet.
- Der Nachtzuschlag wird für alle Mitarbeitende auf Basis des Ist-Gehalts berechnet.
- Der Zuschuss zur Entgeltfortzahlung steht auch bei Arbeitsunfällen zu.
- Der Bestattungskostenbeitrag wird auf „Sternenkinder" erweitert.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,
service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

Seite

Gesetzesübersicht 6
Definitionen 6

Kollektivvertrag

I. Geltungsbereich 7
II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer 7
Arbeitsrechtlicher Teil 8
III. Anstellung 8
IV. Arbeitszeit 8
V. Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszeit 11
VI. Urlaub 11
VII. Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung 12
VIII. Lehrlinge 13
Gehaltsrechtlicher Teil 13
IX. Grundsätze 13
X. Gehaltsordnung 14
XI. Sonderzahlungen 14
XII. Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Arbeitsunfall 14
XIII. Jubiläumsgelder 15
XIV. Abfertigung 15
XV. Pensionskasse 16
XVI. Dienstreise 16
XVII. Rufbereitschaft 17

Seite

XVIII. Arbeitsbereitschaft an der Betriebsstätte. 18
XIX. Familienzuwachsunterstützung für Kinder 18
XX. Bestattungskostenbeitrag 18
XXI. Entgelt bei Tod des Arbeitnehmers 18
XXII. Funktionsgruppenschema und Beschäftigungsgruppenzuordnung 19
XXIII. Gehaltstafel 21
XXIV. Zuschläge 21
XXV. Zulagen und Entschädigungen 22
XXVI. Erschwerniszulagen 24
XXVII. Karenzzeiten 25
XXVIII. Kündigungsschutz bei langer Unternehmenszugehörigkeit im Krankenstand 25
XXIX. Übernahme des Selbstbehaltes bei Gesundheitsvorsorge Aktiv/Reha-Aufenthalt 26
XXX. Erkrankung während eines Zeitausgleichs 26
XXXI. Verfallsfrist 26
XXXII. Schlussbestimmungen 26

Beilage 1 Berechnungsbasis für Zulagen und Zuschläge 27

Zusatzprotokoll 28

Impressum: Letzte Umschlagseite

GESETZESÜBERSICHT

In diesem Kollektivvertrag sind folgende Gesetze in der zur Zeit geltenden Fassung angeführt:

1) Angestelltengesetz (**AngG**) 1921, BGBl 1921/292 idF BGBl I 74/2019

2) Arbeitsruhegesetz (**ARG**)1983, BGBl 1983/144 idF BGBl I 22/2019

3) Arbeitsverfassungsgesetz (**ArbVG**) 1974, BGBl 1974/22 idF BGBl I 61/2021

4) Arbeitszeitgesetz (**AZG**)1969, BGBl 1969/461 idF BGBl I 100/2018

5) Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (**AVRAG**) BGBl 1993/459 idF BGBl I 180/2021

6) Berufsausbildungsgesetz (**BAG**)1969, BGBl 1969/142 idF BGBl I 118/2021

7) Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (**BMSVG**) 2002, BGBl I 2002/100 idF BGBl I 78/2021

8) Betriebspensionsgesetz (**BPG**)1990, BGBl 1990/282 idF BGBl I 100/2018

9) Bundesgesetz betreffend Maßnahmen im Bereich der Bundesstraßengesellschaften 1992, BGBl Nr 826/1992 idF BGBl I 2004/174

10) Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (**KJBG**) 1987, BGBl 1987/599 idF BGBl I 61/2018

11) Bundesgesetz über die Mauteinhebung auf Bundesstraßen (**BStMG**) 2002, BGBl I 155/2021

12) Einkommensteuergesetz (**EStG**) 1988, BGBl 1988/400 idF BGBl I 134/2021

13) Entgeltfortzahlungsgesetz (**EFZG**) 1974, BGBl 1974/399 idF BGBl I 100/2018

14) Familienlastenausgleichsgesetz (**FLAG**)1967, BGBl 1967/376 idF BGBl I 71/2021

15) Mutterschutzgesetz (**MSchG**) 1979, BGBl 1979/221 idF BGBl I 184/2021

16) Reisegebührenvorschrift der Bundesbediensteten (**RGV**) 1955, BGBl 1955/133 idF BGBl I 153/2020

17) Urlaubsgesetz (**UrlG**) 1976, BGBl 1976/390 idF BGBl I 2013/3

18) Väter-Karenzgesetz (**VKG**)1989, BGBl 1989/651 idF BGBl I 153/2020

19) Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, zuletzt geändert durch Verordnung (EU) 2020/1054

DEFINITIONEN

1) KV-Gehalt = Mindestgehalt laut kollektivvertraglicher Einstufung
2) Ist-Gehalt = KV-Gehalt plus Überzahlung
3) Grundgehalt = KV-Gehalt bzw Ist-Gehalt jeweils ohne Zulagen und Zuschläge
4) Überstundengrundgehalt = Grundgehalt (KV-Gehalt bzw Ist-Gehalt) berechnet mit dem Überstundensatz
5) Normalstundensatz = den Normalstundensatz berechnet man, indem man das Grundgehalt durch den Normalstundenteiler (= 169) dividiert.
6) Überstundensatz = den Überstundensatz berechnet man, indem man das Grundgehalt durch den Überstundenteiler (= 156) dividiert.
7) Normalstunde = Arbeitsstunde im Rahmen der Normalarbeitszeit
8) Überstunde = angeordnete Arbeitsstunde außerhalb der Normalarbeitszeit

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer der Straßengesellschaften in Österreich

abgeschlossen am 19. November 1993 zwischen der **„Vereinigung Österreichischer Straßengesellschaften zur Vertretung beruflicher und betrieblicher Interessen“**, p.A. ASFINAG Alpen Straßen AG (nunmehr ASFINAG Alpenstraßen GmbH), Rennweg 10a, 6021 Innsbruck, und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr,** (nunmehr Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Verkehr), **Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien,** (nunmehr Alfred-Dallingerplatz 1, 1034 Wien).

I. GELTUNGSBEREICH

A.) Der Kollektivvertrag gilt:

- **räumlich:**
  für das gesamte Bundesgebiet Österreichs;
- **fachlich:**
  für sämtliche Straßengesellschaften und Gesellschaften des ASFINAG- Konzerns in Österreich, welche Mitglieder des Vereins "Vereinigung Österreichischer Straßengesellschaften zur Vertretung beruflicher und betrieblicher Interessen" sind;
- **persönlich:**
  für alle Angestellten gemäß AngG sowie für Angestellte kraft Kollektivvertrages in handwerklicher Verwendung und für Lehrlinge. Weiters für Arbeitnehmer der Mautaufsicht (Mautaufsichtsorgane) im Sinne des BStMG, sofern sie nicht diese Tätigkeit im Rahmen der Mautnerdienste an der Mautstelle verrichten und für Pflichtpraktikanten.
  Pflichtpraktikanten sind Personen, die im Rahmen ihrer Schulausbildung, ihres Studiums oder ihrer Berufsausbildung ein vorgeschriebenes Praktikum (Pflichtpraktikum) absolvieren.
  Es wird darauf hingewiesen, dass aus Gründen der Vereinfachung in Folge bei Anführung von geschlechtsspezifischen Begriffen, wie zB Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, jeweils die männliche Form verwendet wird.

B.) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

- für Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung;
- für Arbeitnehmer mit Sonderverträgen, die verantwortliche Stellungen leitender oder technischer Art innehaben;
- für alle Praktika und Volontariate bis maximal 3 Monate mit Ausnahme der Pflichtpraktika nach Pkt. I A).
- Praktikanten sind Personen die maximal 3 Monate bei der ASFINAG innerhalb bzw rund um Ferienzeiten beschäftigt sind. Unter Ferienzeiten fallen sämtliche Schul-, Semester-, Hochschul- und Universitätsferien, etc
- Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als 3 Monate bei der ASFINAG beschäftigt werden.

II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 19. 11. 1993 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

- Arbeitsrechtlicher Teil
- Gehaltsrechtlicher Teil

Der arbeitsrechtliche Teil des Vertrages kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalenderjahres aufgekündigt werden. Der gehaltsrechtliche Teil des Vertrages kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalenderjahres aufgekündigt werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden. Während der Kündigungsfrist müssen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

ARBEITSRECHTLICHER TEIL

III. ANSTELLUNG

A.) Für alle vom persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages betroffenen Arbeitnehmer finden die Bestimmungen des AngG Anwendung.

B.) Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist dem Betriebsrat bei deren Einstellung in den Betrieb im Sinne des § 99 ArbVG vom Arbeitgeber mitzuteilen.

C.) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Der Arbeitsvertrag (Dienstzettel) hat folgende Angaben zu enthalten:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers,
- Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
- gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
- allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
- vorgesehene Verwendung,
- Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen)
- Fälligkeit des Entgelts,
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
- vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, und Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetztes Lehrlingseinkommen, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
- Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers.

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle oben genannten Angaben enthält.

IV. ARBEITSZEIT

A.) Allgemein

1. Jahresarbeitszeit

Es wird eine Jahresarbeitszeit von 2.030 Stunden und eine Wochenarbeitszeit von maximal 60 Stunden (inklusive Überstunden) vereinbart. Diese ist, wenn die folgenden Punkte nichts anderes bestimmen, auf die Tage Montag bis Samstag, im Schichtdienst auf die Tage Montag bis Sonntag, zu verteilen.

Nicht vom Durchrechnungszeitraum eines Jahres betroffen sind an Sonn- und Feiertagen geleistete Stunden, welche als Überstunden samt entsprechenden Zuschlägen zu vergüten sind. Dies gilt nicht für den Schichtdienst.

2. Teilzeitbeschäftigung

Für Teilzeitbeschäftigte wird ein dem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung entsprechender Anteil der Jahresarbeitszeit vereinbart. Der Durchrechnungszeitraum für Mehrstundenzuschläge kann für Teilzeitbeschäftigte im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat auf 6 (Kalenderhalbjahr) oder 12 Monate (Kalenderjahr) erhöht werden. Für Mehrstundenzuschläge von Teilzeitbeschäftigten im Schichtbetrieb gilt jedenfalls ein Durchrechnungszeitraum von 1 Jahr (Kalenderjahr).

3. Ermächtigungen zu Betriebsvereinbarungen (Verteilung Normalarbeitszeit und Ruhezeit)

a. Für jene Fälle, in denen das AZG mittels Betriebsvereinbarung eine Flexibilisierung der Arbeitszeit unter der Voraussetzung zulässt, dass eine kollektivvertragliche Ermächtigung vorliegt, erteilen die Kollektivvertragsparteien diese Ermächtigung.

b. Die gesetzliche ununterbrochene Ruhezeit beträgt elf Stunden. Eine ununterbrochene Ruhezeit von weniger als zehn Stunden ist durch Betriebsvereinbarung zulässig. Die Betriebsvereinbarung hat Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung im Sinne des § 12 Abs 2 AZG vorzusehen. Die ununterbrochene Ruhezeit beträgt mindestens acht Stunden.

c. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Gemäß § 9 Abs 1 AZG darf die Arbeitszeit durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

d. Die Rahmen für Arbeitszeitmodelle sind mittels Betriebsvereinbarungen zu regeln, insbesondere für:

- Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Dauer und Lage der Pausen

4. Regelung für 24. und 31. 12.

Der 24. 12. und 31. 12. jeden Jahres werden allen Arbeitnehmern, deren Arbeitsleistung nicht betriebsbedingt erforderlich ist, dienstfrei gegeben. Wird am 24. 12. und/oder 31. 12. eine Arbeitsleistung erbracht, wird diese zusätzlich im Ausmaß der Arbeitsleistung 1 : 1 vergütet und mit dem Jännergehalt ausbezahlt.

5. Ruhepause in der Ersatzruhe

Die Zeiten von Ruhepausen, die der Arbeitnehmer während eines Arbeitseinsatzes in seiner wöchentlichen Ruhezeit in Anspruch nimmt, sind nicht auf das Ausmaß der Ersatzruhe anzurechnen.

B.) Schichtdienst

1. Im Maut , Erhaltungs und Wartedienst wird durchgehend gearbeitet. Es wird so viel Sonn und Feiertagsarbeit geleistet, wie sich aus der getroffenen Einsatz bzw Schichtzeitregelung für die betroffenen Arbeitnehmer ergibt.

2. Im Schichtbetrieb ist eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden, der wöchentlichen Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden zulässig sobald die arbeitsrechtliche Unbedenklichkeit im Sinne des § 4a Abs 4 AZG festgestellt wurde. Die Rahmen für Arbeitszeitmodelle sind mittels Betriebsvereinbarungen zu regeln, insbesondere für:

   – Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 12 Stunden
   – Ausdehnung der Wochenarbeitszeit auf 56 Stunden
   – Verteilung der Arbeitszeit im Schichtdienst
   – Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
   – Dauer und Lage der Pausen

3. Die folgenden Punkte 3a. bis 3e. verlieren in jenen Betrieben, in denen betreffend diese Punkte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, ab in Kraft treten dieser Betriebsvereinbarung ihre Rechtswirksamkeit, auch wenn diese etwas anderes regelt. Diese Betriebsvereinbarungen müssen unbefristet abgeschlossen werden und einen Verweis auf jene Punkte beinhalten, die sie ersetzen.

   a. Im Mautbetrieb wird jede Arbeitsschicht durch die im AZG vorgesehenen Ruhepausen unterbrochen.

   b. Die einmal vorgenommene Einordnung eines Mautners in eine Schicht wird grundsätzlich beibehalten; wenn es jedoch der Verkehr auf den zu betreuenden Straßen oder sonstige dringende Gründe erfordern, kann der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Änderung der Schichteinteilung vornehmen. An Kalendertagen wird durchgehend in drei Schichten gearbeitet.

   c. Für Mautner wird im Rahmen der eingeteilten Schichtzeiten eine halbe Stunde als Abrechnungszeit (zur Übernahme und Abrechnung von Mautkarten und Geld) auf Basis des Normalstundensatzes bezahlt, das sind in der Regel somit pro Schicht 8,5 Stunden Arbeitszeit. Betriebsbedingte Modalitäten sind in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

   d. Generell sollen die Schichten auf die einzelnen Wochentage folgendermaßen verteilt werden:

   Frühschicht von ..... 06.00 bis 14.00 Uhr
   Spätschicht von ..... 14.00 bis 22.00 Uhr
   Nachtschicht von ..... 22.00 bis 06.00 Uhr

   Die Nachtschichten von 22.00 bis 06.00 Uhr sind in der Regel wöchentlich nur zweimal hintereinander zu leisten.

   e. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung des gesetzlichen Auftrages und zur Aufrechterhaltung einer klaglosen Verkehrsabwicklung bleibt dem Arbeitgeber das Recht auf Abweichung vom vereinbarten Schema in begründeten Einzelfällen vorbehalten. Betroffene Arbeitnehmer können im Monat maximal zweimal zu außertourlichen Schichten im Rahmen der oben angeführten Schichtzeiten herangezogen werden.

C.) Mautaufsichtsorgane

1. Es wird eine Jahresarbeitszeit von 2.030 Stunden und eine Wochenarbeitszeit von maximal 60 Stunden (inklusive Überstunden) vereinbart. Der Durchrechnungszeitraum beträgt daher 52 Wochen. Die Normalarbeitszeit der Mautaufsichtsorgane kann von Montag bis Sonntag verteilt werden. Der Anspruch der Arbeitnehmer auf gesetzliche Ruhezeiten bleibt dadurch unberührt.

2. Der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, die Dauer und Lage der Arbeitspausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Sonn- und Feiertage sowie der Beginn und das

Ende des Durchrechnungszeitraumes sind durch Betriebsvereinbarungen zu regeln.

3. Für jene Fälle, in denen das AZG mittels Betriebsvereinbarung eine Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit unter der Voraussetzung zulässt, dass eine kollektivvertragliche Ermächtigung vorliegt, erteilen die Kollektivvertragsparteien diese Ermächtigung. Insbesondere kann die tägliche Normalarbeitszeit mittels Betriebsvereinbarung auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

4. Die Einteilung der Dienste erfolgt grundsätzlich jeweils für einen Kalendermonat, wobei zur ordnungsgemäßen Erfüllung des gesetzlichen Auftrages die Einsatzzeiten vom Arbeitgeber unter Beachtung einer Frist von einer Kalenderwoche im Vorhinein geändert werden können. Solche Änderungen der Arbeitszeiteinteilung durch den Arbeitgeber dürfen nur unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers und in Abstimmung mit dem Betriebsrat erfolgen.

5. Bis zu 30 Arbeitsstunden können als Arbeitszeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum übernommen werden. Diese Arbeitsstunden sind binnen eines Monats abzubauen, andernfalls sind diese Arbeitsstunden als Überstunden mit 50 % Überstundenzuschlag auszuzahlen.

D.) Lenker

1. Für Arbeitnehmer, die als Lenker unter die entsprechenden Bestimmungen des AZG bzw in den Geltungsbereich der Verordnung (EG) Nr 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr („Lenkzeiten-Verordnung") fallen, sind die gesetzlich, durch Verordnung sowie durch Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung festgelegten Grenzen von Lenkzeiten, die Dauer der Lenkpausen und Ruhezeiten zu berücksichtigen.

2. Die folgenden Punkte a. bis c. gelten nur für Lenker von Fahrzeugen des Straßendienstes der Servicegesellschaften an Tagen, an denen besondere Witterungsbedingungen im Straßenwinterdienst einen verstärkten Einsatz im Rahmen des Streu- und Räumdienstes erforderlich machen:

   a. Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf neun Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit bis auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

   b. Als Nachtarbeit gilt jede Tätigkeit, die in der Zeit zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr den Zeitraum von einer Stunde überschreitet. Die Tagesarbeitszeit des Lenkers darf an Tagen, an denen Nachtarbeit geleistet wird, zehn Stunden überschreiten.

   c. An Tagen an denen besondere Witterungsbedingungen im Straßenwinterdienst (ab 4,5 Stunden Winterdienst-Einsatz) eine Einsatzzeit der Lenker von Fahrzeugen des Straßendienstes von mehr als 9 Stunden (bis maximal 12 Stunden) erfordern, wird die gesamte Ruhepause, unabhängig von ihrem zeitlichen Verbrauch, als Arbeitszeit gewertet.

E.) Reisezeit

Unter Reisezeit ist der gesamte Umfang der Reisebewegung einschließlich der notwendigen Wartezeiten zu verstehen. Zur Abgeltung siehe unter Punkt XV.

1. **Aktive Reisezeit**

   Das sind Reisezeiten, die innerhalb und außerhalb der vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit liegen und bei denen der Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung erbringt.

   Weiters gilt als aktive Reisezeit:

   – Das Lenken eines KFZ;
   – Arbeiten während der Reise (Vorbereitung, Aktenstudium);
   – Reisezeiten der Bedienungsmannschaften von Arbeitsmaschinen der betrieblichen und elektromaschinellen Erhaltung („Spezialarbeitszüge") bei der Zu und Abfahrt zum bzw vom Einsatzort (zB Brückeninspektionsgeräte, Tunnelwaschzüge, ...).

   Diese Reisezeiten gelten als Arbeitszeit.

2. **Passive Reisezeit**

   Das sind Reisezeiten, welche die Dauer der vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit überschreiten, und während der der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt.

   Passive Reisezeiten werden als vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit angerechnet bis zur Erfüllung derer.

   Passive Reisezeiten, die außerhalb der vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit liegen, erfüllen die Überstundenpauschale. Bei Standardverträgen wird die passive Reisezeit, welche außerhalb der vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit liegt, mit dem Normalstundensatz exakt berechnet und im Folgemonat ausgezahlt. Bei Verträgen mit Überstundenpauschale sowie bei ALL IN Verträgen werden jene Zeiten, die außerhalb der vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit liegen aufs Zeitkonto gut gebucht.

   Durch passive Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitsgrenzen überschritten und die tägliche Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzt

werden, ohne dass eine andere Ruhezeit zu verlängern ist.

3. **Reisezeiten in Zusammenhang mit Bildungsmaßnahmen**
   Eine Reisezeitvergütung erfolgt bei Entsendung des Arbeitnehmers zu Bildungsmaßnahmen (zB Seminaren, Kursen, etc) innerhalb der vereinbarten täglichen Arbeitszeit. Liegt die Reisezeit außerhalb der vereinbarten täglichen Arbeitszeit, wird für die An- und Rückreise eine Zeitgutschrift von 1 : 1 gewährt, wenn die Gesamtzeit der An- und Rückreise mehr als 2 Stunden dauert.

V. ÜBERSTUNDEN, SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND NACHTARBEITSZEIT

A.) Überstunden sind ausdrücklich angeordnete und geleistete Arbeitsstunden, die über eine tägliche Arbeitszeit von neun Stunden, über eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden und über eine jährliche Arbeitszeit von 2.030 Stunden hinaus geleistet werden. Im Falle einer kollektivvertraglichen Regelung oder einer Betriebsvereinbarung kann jedoch die tägliche und/oder wöchentliche Normalarbeitszeit im kollektivvertraglich zulässigen Ausmaß ausgedehnt werden, ohne dass Überstunden vorliegen. Überstunden sind nur in Fällen dringender Notwendigkeit zulässig.

B.) Sonntags-(Feiertags-)arbeitsstunden sind solche Stunden, die an Sonntagen (Feiertagen) in der Zeit von 00.00 bis 24.00 Uhr geleistet werden.

C.) Als Feiertage im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten die im § 7 ARG festgelegte Tage.

D.) Nachtarbeitsstunden sind solche, die während der Zeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr geleistet werden. Dies gilt sowohl bei Schichtarbeit, als auch bei anderen Arbeitszeitmodellen (Nicht-Schicht).

E.) Das Überstundengrundgehalt sowie der Überstundenzuschlag werden grundsätzlich in Geld abgegolten. Überstunden können einvernehmlich auch in Freizeit abgegolten werden. Für diesen Fall gebührt sinngemäß der gleiche Zeit- oder Geldzuschlag wie bei finanzieller Abgeltung. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Zeitausgleiches hat jeweils im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten zu erfolgen.

F.) Für Mautaufsichtsorgane gilt als Überstunde die ausdrücklich angeordnete und geleistete Arbeitsstunde, die über die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden hinaus erbracht wird, sofern nicht mittels Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit weiter ausgedehnt wird und daher Überstunden erst nach Ende der Normalarbeitszeit anfallen. Die wöchentliche Arbeitszeit ist mit 50 Stunden begrenzt, wenn nicht zulässigerweise die wöchentliche Arbeitszeit mittels Betriebsvereinbarung im gesetzlichen Umfang ausgedehnt werden kann. Überstundenarbeit liegt auch dann vor, wenn die jährliche Arbeitszeit von 2.030 Stunden überschritten wird und diese auch nicht als Arbeitszeitguthaben bis zur Höchstgrenze von 30 Stunden während eines Monats nach Ende des Durchrechnungszeitraumes abgebaut werden kann.
Sonntags- und Feiertagsarbeitsstunden sind bei Mautaufsichtsorganen solche Stunden, die an Sonntagen oder Feiertagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr geleistet werden. Als Feiertage im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten die in § 7 ARG festgelegten Tage. Nachtarbeitsstunden sind Nachtarbeitszeiten, die zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistet werden.

VI. URLAUB

A.) Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des UrlG.

B.) Den Arbeitnehmern werden Zeiten, die nachweislich als Arbeitnehmer oder selbständig Erwerbstätige oder mithelfende Familienangehörige im Sinne der einschlägigen sozialrechtlichen Bestimmungen in der Landwirtschaft oder in einem anderen Bereich der Wirtschaft zugebracht wurden, unabhängig davon, ob diese Zeiten im In- oder Ausland zurückgelegt worden sind, bis zur Höchstdauer von 10 Jahren als für die Bemessung des Urlaubsanspruches maßgebliche Dienstzeit angerechnet, sofern diese Zeiten mindestens je sechs Monate gedauert haben.
Gemäß § 3 Abs 2 Z 2 UrlG werden die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeiten eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962 oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren angerechnet. Wenn Vordienstzeiten und Schulzeiten zusammenfallen, werden zuerst die Vordienstzeiten im vollen Ausmaß (maximal 10 Jahre) angerechnet

und danach die Schulzeiten bis zu vier Jahren dazugerechnet.
Vordienstzeiten plus Schulzeiten werden im Ausmaß von maximal zwölf Jahren angerechnet.
Gemäß § 3 Abs 2 Z 3 UrlG wird die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren angerechnet. Wenn Vordienstzeiten, Hochschulzeiten und Schulzeiten zusammenfallen, werden zuerst die Vordienstzeiten im vollen Ausmaß (maximal 10 Jahre) angerechnet danach die Hochschulzeiten bis zu fünf Jahre und danach die Schulzeiten bis zu vier Jahre dazugerechnet. Insgesamt werden nicht mehr als 17 Jahre angerechnet.
Vordienstzeiten plus Schulzeiten plus Hochschulzeiten werden im Ausmaß von maximal 17 Jahren angerechnet. Als Hochschule im Sinn des UrlG gelten Universitäten und Fachhochschulen.

C.) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli eintreten, haben nach Ablauf von 6 Monaten den vollen Urlaubsanspruch. Im Eintrittsjahr entsteht in den ersten 6 Monaten der Urlaubsanspruch aliquot.
Arbeitnehmer, die nach dem 1. Juli eintreten, haben im Eintrittsjahr einen aliquoten Urlaubsanspruch. Ergibt die aliquote Berechnung im Eintrittsjahr Teile von Urlaubstagen, werden diese im Eintrittsjahr auf einen vollen Tag aufgerundet, in allen anderen Jahren bzw Fällen erfolgt eine exakte Berechnung falls die aliquote Berechnung Teile von Urlaubstagen ergibt.

D.) Das erhöhte Urlaubsausmaß gebührt gemäß UrlG erstmals in jenem Urlaubsjahr, in dem das 25. Dienstjahr unter Berücksichtigung anrechenbarer Vordienstzeiten vollendet wird.

E.) Zusätzlich zu ihrem gesetzlichen Urlaubsanspruch erhalten Arbeitnehmer ab 01.01.2018 ab

- 40 % Grad der Behinderung – 3 Urlaubstage gemäß Abtragungslogik,
- 50 % Grad der Behinderung – 4 Urlaubstage gemäß Abtragungslogik,
- 60 % Grad der Behinderung oder mehr – eine zusätzliche Urlaubswoche gemäß Abtragungslogik

pro Urlaubsjahr analog zum UrlG. Der Grad der Behinderung ist durch Vorlage des Bescheides (Kopie) nachzuweisen. Damit gilt der Zusatzurlaub ab Zeitpunkt der Vorlage. Die Handhabung der zusätzlichen Tage erfolgt wie beim Gebührenurlaub gemäß UrlG bzw analog Punkt VI. C.).

F.) Arbeitnehmer erhalten, solange ihnen noch nicht das erhöhte Urlaubsausmaß laut Punkt D.) gebührt, beginnend mit 1. 1. 2018 ab dem 1. 1. des Jahres, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird oder bereits vollendet wurde, eine Woche (39 Stunden) Zusatzurlaub pro Jahr. Die Handhabung der zusätzlichen Woche (39 Stunden) erfolgt wie beim Gebührenurlaub gem. UrlG sowie der jeweils derzeit gültigen Abtragungsregeln.
Der bereits im Jahr 2017 erworbene Anspruch gemäß KV Fassung vom 1. 1. 2017 für Geburtsjahre 1969 bleibt bestehen. Ein weiterer Anspruch für das 49. Lebensjahr wird nicht generiert, erst ab Erreichen des 50. Lebensjahres steht die 6. Urlaubswoche zu.

VII. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Im Falle der Dienstverhinderung durch Urlaub und Krankheit nach § 8 Abs 1, 2 und in den Fällen des § 8 Abs 3 AngG, nach den §§ 15 und 16 UrlG (Pflegefreistellung) sowie nach § 9 ARG gebührt das Entgelt nach dem „Ausfallsprinzip" im Sinne des § 6 UrlG.
Gemäß § 8 Abs 3 des AngG besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zB in folgenden Fällen, wobei in Fällen mit mehrtägiger Abwesenheit der Anspruch auf Entgeltfortzahlung am Anlasstag selbst und zeitnah rund um den Anlassfall besteht. Der Anspruch ist nur für einen Zeitraum möglich, der mit dem Anlass kausal zusammenhängt:

eigene Eheschließung	3 Arbeitstage
Geburt eigener Kinder	2 Arbeitstage
Adoption oder Inpflegenahme fremder Kinder	2 Arbeitstage
Eheschließung eigener, Adoptiv- oder Pflegekinder oder eigener Geschwister	1 Arbeitstag
lebensgefährliche Erkrankung oder lebensgefährliche Verletzung nach einem Unfall des Ehepartners, soweit dieser im gleichen Haushalt lebt	3 Arbeitstage
Ableben des Ehepartners, des eigenen, Adoptiv- oder Pflegekindes oder eines Elternteiles	3 Arbeitstage
Bestattung des Ehepartners, eines eigenen, Adoptiv- oder Pflegekindes, der Geschwister, eines Eltern , Schwiegereltern oder Großelternteiles	1 Arbeitstag
Wohnsitzwechsel, wenn laut amtlicher Meldebestätigung ein neuer Wohnsitz begründet wird	2 Arbeitstage
Der erste Schultag bei Eintritt in die Volksschule des leiblichen Kindes	

oder eines Pflege- bzw Adoptivkindes mit dem der Arbeitnehmer im gleichen Haushalt lebt ..... der 1 Schultag

Lebensgefährten werden im Sinne dieses Punktes den Ehegatten gleichgestellt.

Bei Dienstverhinderung im Sinne des § 8 Abs 3 AngG hat der Arbeitnehmer unverzüglich, soweit dies möglich ist, vor dem Fernbleiben vom Dienst, das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen, sonst aber eine entsprechende schriftliche Abwesenheitsmeldung einzureichen.

VIII. LEHRLINGE

A.) Auf das Arbeitsverhältnis von Lehrlingen sind das BAG einschließlich seiner Verweisungen auf das EFZG, auf das UrlG und auf das KJBG, sowie sonstige einschlägige Rechtsnormen anzuwenden.

B.) Lehrlinge im ersten bis einschließlich vierten Lehrjahr erhalten ein im Anschluss an die Gehaltstafeln angeführtes Einkommen.

C.) Das Lehrlingseinkommen wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt.

D.) Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim entstehen, hat der Arbeitgeber zu tragen.

E.) Für Fahrten vom Wohnsitz zur Berufsschule und retour erhält der Lehrling eine Fahrtkostenentschädigung in Höhe des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder wahlweise das Kilometergeld gemäß Punkt XXIV. A 3 c.

F.) An die Zeit der Weiterbeschäftigung gemäß § 18 BAG schließt sich eine Weiterbeschäftigungszeit im Ausmaß von zwei Monaten an.

G.) Ab der Beendigung der Lehrzeit folgenden Kalenderwoche werden die Einstufungen in die der Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe der Gehaltstafel vorgenommen.

H.) Alle anderen Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten analog den Beschäftigten der Straßengesellschaften für Lehrlinge.

GEHALTSRECHTLICHER TEIL

IX. GRUNDSÄTZE

A.) Die Arbeitnehmer erhalten ein monatliches KV-Gehalt auf Grundlage der Gehaltstafel.

Die entsprechende Einreihung in die Gehaltstafel erfolgt folgendermaßen:
Für jeden Arbeitnehmer gibt es eine entsprechende Tätigkeitsbeschreibung, die einer von sieben Funktionsgruppen zugeordnet werden kann (zB Fachmitarbeiter).
Die Funktionsgruppe bildet die Grundlage für die Einreihung in eine der zehn Beschäftigungsgruppen (A–J) (zB Fachmitarbeiter der Beschäftigungsgruppe F: Weitgehend selbständige Bearbeitung eines Fachbereichs mit Qualitätsverantwortung von ausführenden Mitarbeitern, die in einem Fachgebiet tätig sind).

B.) Neben der Zuordnung in die jeweilige Funktions-/ Beschäftigungsgruppe ist eine etwaige Anrechnung von Vordienstzeiten (= Zuordnung in die jeweilige Gehaltsstufe und Festlegung der Vorrückungen in Jahren) relevant für das monatliche KV-Gehalt.

C.) Auf Basis dieser Einreihung und Zuordnung ergibt sich das monatliche KV-Gehalt, das spätestens am Ende jeden Kalendermonats zur Auszahlung kommt.

D.) Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung wird gemäß dem Beschäftigungsausmaß laut Dienstvertrag der aliquote Teil des Grundgehaltes bezahlt.

E.) Die unter Punkt XXII. Gehaltstafel angeführten Bruttogehälter sind Mindestgehälter.

F.) Vorrückungen sind bis zum 18. Dienstjahr vorgesehen.

G.) Für Arbeitnehmer, die während der ersten Hälfte eines Kalenderjahres eingetreten sind, gilt jeweils der 1. 1. als Vorrückungstermin, für alle übrigen Arbeitnehmer gilt der 1. 7. Fällt der Vorrückungstermin auf einen 1. 1. , ist zunächst die Vorrückung – und darauf aufbauend – die Valorisierung zu berücksichtigen.

H.) Der Normalstundenteiler beträgt 169. Der Überstundenteiler beträgt 156 (siehe Definitionen).

X. GEHALTSORDNUNG

A.) Für die Einreihung eines Arbeitnehmers in eine Funktionsgruppe und damit zusammenhängend in die Beschäftigungsgruppe ist lediglich die Art der Tätigkeit (Funktion) maßgebend. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Funktionen gleichzeitig aus, so erfolgt die Einreihung jeweils in die Funktionsgruppe, die der zeitlich überwiegenden Tätigkeit entspricht.

B.) Für die Auszahlung des Grundgehaltes gelten die Bestimmungen des AngG. Jedem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Grundgehalt sowie sämtliche Zulagen, Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

C.) Bei einer Umreihung in eine andere Beschäftigungsgruppe gebührt dem Arbeitnehmer betragsmäßig das nächsthöhere KV-Gehalt der neuen Beschäftigungsgruppe.

D.) Bei einer Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe werden die bereits verbrachten Jahre in der vorherigen Gehaltsstufe derart auf die Vorrückung angerechnet, dass die Wartezeit für die nächste Vorrückung maximal gleich bleibt (dadurch bleibt die Zeit bis zum nächsten Vorrückungssprung unverändert).

E.) Die Stellvertretung eines Arbeitnehmers einer höheren Beschäftigungsgruppe, welche eine ununterbrochene Dauer von sechs Wochen nicht überschreitet, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des KV-Gehaltes. Erst nach sechs Wochen ununterbrochener dauerhafter höherer Verwendung eines Arbeitnehmers gebührt die höhere Vergütung, beginnend mit dem ersten Tag der siebenten Woche der höheren Verwendung und begrenzt für die Dauer der darauffolgenden tatsächlichen höheren Verwendung.

F.) Alle Karenzzeiten (unabhängig von der Art der Karenz), die ab dem 01.01.2018 angetreten werden, werden beginnend per 01.01.2018 für die Vorrückung eines Arbeitnehmers in der Gehaltsstufe zur Gänze angerechnet.

XI. SONDERZAHLUNGEN

A.) Dem Arbeitnehmer gebühren pro Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration.

B.) Diese Sonderzahlungen werden vierteljährlich am 28./29. 2. , 31. 5. , 31. 08. und 30. 11. in der Höhe eines halben zum Auszahlungszeitpunkt gültigen Grundgehaltes ausbezahlt.

C.) Dem während eines Kalenderjahres ein oder austretenden Arbeitnehmer gebührt für das Kalenderjahr, in dem der Ein oder Austritt stattfindet, nur ein der Dienstzeit entsprechender Anteil an den Sonderzahlungen.

XII. ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT UND ARBEITSUNFALL

Über die Anspruchsdauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung hinaus besteht Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss.

- Ab dem vollendeten 5. Dienstjahr übernimmt der Arbeitgeber einen eventuellen Differenzbezug zur gesetzlichen Entgeltfortzahlung der Sozialversicherung im Ausmaß des Monatsbruttobezuges für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten.
- Ab dem vollendeten 10. Dienstjahr erfolgt dies für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten.

Sollte der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss für eine Invaliditätspension hinderlich sein, erlischt im Einvernehmen der Anspruch auf den kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss.

XIII. JUBILÄUMSGELDER

A.) Arbeitnehmer, die eine bestimmte Dienstzeit beim Konzern bzw deren Rechtsvorgängern nachweisen können, erhalten ein Jubiläumsgeld. Alle Dienstverhältnisse beim Konzern bzw Rechtsvorgängern werden für die Berechnung des Jubiläumsgeldes zusammengezählt, sofern nicht mehr als sieben Jahre dazwischen liegen. Zeiten, die ab 1.1.2016 entstanden sind, in denen kein Entgelt bzw keine volle Entgeltfortzahlung zustehen, wie Krankenstand, Elternkarenz, Bildungskarenz (sofern aus der Bildungsmaßnahme ein Vorteil für das Dienstverhältnis im Sinne zusätzlicher Qualifikationen abzuleiten ist), Pflegekarenz und Familienhospiz werden beginnend mit 1.1.2016 in die Berechnung der Dienstzeit für das Jubiläumsgeld einbezogen. Ebenso sind die Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung, die ab dem 1.1.2016 entstanden sind, auf die Dienstzeit für das Jubiläumsgeld anzurechnen. Entgeltfreie Zeiten sowie Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung vor dem 1.1.2016 werden für die Ermittlung des Jubiläumsgeldes nicht berücksichtigt.

- Bei einer aktiven Dienstzeit von 15 vollen Jahren beträgt das Jubiläumsgeld ein monatliches Grundgehalt
- Bei einer aktiven Dienstzeit von 25 vollen Jahren beträgt das Jubiläumsgeld zwei monatliche Grundgehälter
- Bei einer aktiven Dienstzeit von 35 vollen Jahren beträgt das Jubiläumsgeld drei monatliche Grundgehälter

jeweils bezogen auf den Kalendermonat, in dem die Jubiläumsjahre vollendet werden. Werden die Jubiläumsjahre während einer Elternteilzeit nach dem MSchG bzw. VKG vollendet, wird als Basis für die Berechnung des Jubiläumsgelds das Beschäftigungsausmaß vor Antritt der Elternteilzeit herangezogen.
Scheidet ein Arbeitnehmer nach dem vollendeten 25. und vor dem vollendeten 35. Dienstjahr aus dem Dienstverhältnis aus, erhält er als Jubiläumsgeld das Grundgehalt im Ausmaß von 3 Monaten aliquot ausbezahlt, wobei die aliquote Höhe von der Anzahl der zwischen dem 25. und 35. Dienstjahr vollendeten Dienstjahre abhängt.
Das Jubiläumsgeld steht bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei Entlassung nicht zu.

B.) Aus Anlass des 15 , 25 und 35 jährigen Dienstjubiläums wird dem Arbeitnehmer jeweils ein Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei gewährt. Der dienstfreie Tag ist im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festzulegen.

XIV. ABFERTIGUNG

A.) Die folgenden Bestimmungen des Kapitels XIII. gelten für jene Arbeitnehmer nicht, die ihr Arbeitsverhältnis nach dem 31. 12. 2002 begonnen haben, sowie auch dann nicht, wenn für schon vor dem 31. 12. 2002 begonnene Arbeitsverhältnisse auf Abfertigungsansprüche nach dem AngG zugunsten der Abfertigungsansprüche iSd BMSVG gemäß § 47 ff verzichtet wird.

B.) Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsverhältnis wegen Antritts der Alterspension, der vorzeitigen Alterspension oder der Pension aus einem Versicherungsfall wegen geminderter Arbeitsfähigkeit kündigen oder dieses durch berechtigten vorzeitigen Austritt beenden, gebührt eine Abfertigung, wobei jeweils auf den nächsthöheren gesetzlichen Abfertigungsanspruch aufzurunden ist, sofern dieser Anspruch ohnehin mit Beendigung des laufenden Arbeitsjahres erreicht worden wäre.

C.) Der Abfertigungsanspruch im gesetzlichen Ausmaß wie bei Arbeitgeberkündigung gilt auch für weibliche Arbeitnehmer mit mindestens fünfjähriger Dienstzeit im ASFINAG-Konzern, die ihr Arbeitsverhältnis bis Ende des Karenzurlaubes beenden.

D.) Den weiblichen Arbeitnehmern sind männliche Arbeitnehmer gleichgestellt, sofern sie Karenz nach dem VKG in Anspruch nehmen.

E.) Bei Tod des Arbeitnehmers gebührt die Abfertigung in voller Höhe. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche nicht vorhanden, sind anspruchsberechtigt der Ehepartner und die Kinder zu gleichen Teilen. Den gesetzlichen Erben bzw Ehepartnern sind Lebensgefährten gleichgestellt.

F.) Im Übrigen gelten für den Anspruch auf Abfertigung die gesetzlichen Bestimmungen der §§ 23 und 23a des AngG sowie die Bestimmungen des MSchG und VKG.

XV. PENSIONSKASSE

Der Arbeitgeber leistet laut Betriebsvereinbarung vom 4. 2. 1998 über den Beitritt zur APK Pensionskasse für jeden Arbeitnehmer, der in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis steht, einen jährlichen Beitrag von EUR 500,00 in eine Pensionskasse gemäß BPG.
Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer reduziert sich der Beitrag, im Verhältnis der geleisteten Dienstzeit (Beschäftigungsgrad) zur Normalarbeitszeit.

Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer wird laut Betriebsvereinbarung vom 4. 2. 1998 kein Beitrag geleistet.
Über eine Valorisierung dieses Beitrages ist bei künftigen Kollektivvertragsrunden zu verhandeln.

XVI. DIENSTREISE

A.) Begriff der Dienstreise
Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten dienstlichen Auftrages den Dienstort bzw das Einsatz- oder Betreuungsgebiet verlässt. Und zwar unter folgenden Voraussetzungen:

1. Bei Arbeitnehmern, in deren Dienstvertrag ausschließlich ein bzw mehrere Dienstorte definiert sind, wenn eine Distanz von 40 Straßenkilometern (kürzeste Strecke) im Umkreis vom jeweiligen Dienstort überschritten wird.
2. Bei Arbeitnehmern, in deren Dienstvertrag ein bzw mehrere Dienstorte und ein Einsatz- oder Betreuungsgebiet definiert ist ab Verlassen des Einsatz- oder Betreuungsgebietes.
3. Bei Arbeitnehmern, die für projektbezogene Tätigkeiten und unter den Voraussetzungen der Punkte a) oder b) für einen längeren Zeitraum ihren im Dienstvertrag definierten Dienstort und/oder ihr Einsatz- oder Betreuungsgebiet verlassen.

Als Einsatz- oder Betreuungsgebiet im Sinne dieser Bestimmung gilt ein mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers verbundenes Gebiet, in dem der Arbeitnehmer aufgrund seiner Funktion regelmäßig Arbeit verrichtet. Das Einsatz- oder Betreuungsgebiet entspricht nicht politischen Bezirks-, Landes oder Staatsgrenzen. Das Einsatz- oder Betreuungsgebiet des Arbeitnehmers ist im Dienstvertrag festzuhalten.
Die Dienstreise beginnt, wenn sie vom Dienstort bzw vom Einsatz- oder Betreuungsgebiet aus angetreten wird, mit dem Verlassen des Dienstortes bzw des Einsatz- oder Betreuungsgebietes. Ist im Vergleich dazu der Beginn der Dienstreise vom Wohnsitz aus günstiger, beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen des Wohnsitzes. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zum Dienstort bzw zum Einsatz- oder Betreuungsgebiet oder mit der reisenotwendigen Rückkehr an den Wohnsitz.

B.) Reisekostenersatz

1. **Allgemein**
   Dem Arbeitnehmer sind die durch eine Dienstreise entstehenden Kosten gegen Vorlage entsprechender Belege zu ersetzen.
   a. Bei Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Eisenbahn, Autobus, Straßenbahn, U-Bahn etc) werden die tatsächlichen Kosten ersetzt.
   b. Zur Abdeckung des durch die Benützung des Privat-KFZ für Dienstreisen entstehenden Aufwandes wird das amtliche Kilometergeld in der jeweils gültigen Höhe gewährt. Über dieses Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Reisekostenersatz (wie zB Vignette, Versicherungen aller Art, Parkgebühren). Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das unaufgefordert bei der Abrechnung des Kilometergeldes vorzulegen ist.
   c. Bei Dienstreisen mit Dienst- oder Poolfahrzeugen oder mit Privatfahrzeugen, sofern für diese kein Kilometergeld geltend gemacht wird, werden tatsächlich angefallene Parkgebühren für die günstigste Form einer Parkmöglichkeit ersetzt. Der maximale Kostenersatz beträgt pro Tag EUR 24,00. Der maximale Kostenersatz an Flughäfen beträgt EUR 52,00 in Summe.
2. **Reisekostenersatz bei Fahrten zu Bau-, Montage- oder Servicestellen mit Privatfahrzeugen**
   a. Arbeitnehmer, die mehr als fünf Kilometer von ihrem Dienstort bzw Einsatz- oder Betreuungsgebiet entfernt wohnen und die außerhalb ihres Dienstortes bzw Einsatz- oder Betreuungsgebietes zur Arbeit auf Bau-, Montage- oder Servicestellen eingesetzt werden, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für je eine Hin- und Rückfahrt zwischen dieser Bau-, Montage- oder Servicestellen und ihrem Wohnsitz täglich. Die Arbeit auf Bau-, Montage- oder Servicestellen umfasst auch alle Nebentätigkeiten wie Planung und Überwachung der Bauausführung sowie die Ein-

schulung bzw die Übergabe fertig gestellter Anlagen.

b. Soweit zumutbar hat der Arbeitnehmer ein öffentliches Verkehrsmittel für diese Strecke zu nutzen, dessen Kosten gegen Vorlage entsprechender Belege ersetzt werden. Falls die Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht zumutbar ist und der Arbeitnehmer daher ein Privatfahrzeug nutzen muss, wird das jeweils aktuelle amtliche Kilometergeld ausbezahlt (maßgeblich ist der kürzeste zumutbare Weg). Voraussetzung dafür ist die Führung eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs durch den Arbeitnehmer.

C.) Reiseaufwandsentschädigung (Taggelder und Nächtigungsgelder)

1. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer für je 24 Stunden eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.

2. Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier beigestellt oder durch den Arbeitgeber nach Vorlage des Belegs bezahlt wird oder die Benützung des Schlafwagens mit Kostenersatz bewilligt wird.

3. Die Reiseaufwandsentschädigung wird für Dienstreisen im Inland für alle Arbeitnehmer mit einem Taggeld von EUR 36,00 vergütet. Ein bezahltes Essen führt zur Kürzung des Taggeldes pro Essen um 50 %. Ein Frühstück führt zu keiner Kürzung.
   Das Nächtigungsgeld beträgt für alle Arbeitnehmer EUR 24,00.

4. Für Dienstreisen im Inland, die mehr als 5 Stunden dauern, gebührt für jede angefangene Stunde ein Zwölftel Taggeld, maximal jedoch zwölf Zwölftel pro 24 Stunden.

5. Eine Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung des Arbeitnehmers zu Bildungsmaßnahmen (zB Seminaren, Kursen, etc) sofern die Kosten der Teilnahme an diesen Bildungsmaßnahmen inklusive Verpflegung vom Arbeitgeber getragen werden.

D.) Ergänzende Bestimmungen zu Auslandsdienstreisen

Bei Dienstreisen in das Ausland werden die Tag- und Nächtigungsgelder nach den Sätzen für Auslandsdienstreisen des EStG vergütet. Für die Aufenthaltsdauer gelten ab der Staatsgrenze die Sätze des Bestimmungslandes. Bei Reisen mit dem Flugzeug gilt als Grenzübertritt der Abflug bzw die Ankunft im Inland. Das volle Taggeld gebührt bei einem ununterbrochenen Aufenthalt im Ausland von mehr als 12 Stunden, zwei Drittel des Taggeldes bei einer Dauer von mehr als 8 Stunden und ein Drittel bei mehr als 5 Stunden. Erstrecken sich die dienstlichen Obliegenheiten im Ausland auf mehrere Staaten, so sind die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder entsprechend dem Verhältnis der jeweiligen Aufenthaltsdauer anteilig nach den für die verschiedenen Staaten geltenden Sätzen zu berechnen.
Ein vom Arbeitgeber bezahltes Essen führt zur Kürzung des Auslandsreisesatzes pro Essen um 50 %. Ein Frühstück führt zu keiner Kürzung.

E.) Verfall von Ansprüchen

Ansprüche im Sinne dieses Abschnittes müssen spätestens innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung mittels Dienstreiseabrechnungsformular geltend gemacht werden.

F.) Mautaufsichtsorgane

Der Dienstort für die Arbeitnehmer der Mautaufsicht ist der jeweils zugeteilte Kontrollstützpunkt. Diensteinsatzgebiet ist das zugeteilte Kontrollgebiet. Fahrten im Kontrollgebiet begründen keinen Anspruch auf Ersatz von Reisekosten oder Reiseaufwandsentschädigungen.
Die Arbeitnehmer der Mautaufsicht dürfen zur Ausübung ihrer Tätigkeit ausschließlich Fahrzeuge des Arbeitgebers verwenden.

XVII. RUFBEREITSCHAFT

A.) Rufbereitschaft wird, wenn sie am Wohnsitz bzw an einem außerhalb des Wohnsitzes gelegenen Ort freier Wahl geleistet werden musste, in der Weise abgegolten, dass ohne Rücksicht auf den Tag und die Zeit, an dem bzw in der sie geleistet wurde, ein Drittel der Bereitschaftsstunden als Normalstunden (errechnet mit dem Normalstundensatz) von der Basis des Ist-Gehalts ohne Zuschläge vergütet werden.

B.) Rufbereitschaft für den Überwachungsdienst von Anlagen und Systemen des Mautbetriebs (7x24-Stunden-Dienst) sowie IT Services wird mit einer Pauschale in der Höhe von EUR 130,00 pro Monat und Arbeitnehmer abgegolten.

C.) Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.

D.) Rufbereitschaften sind durch den Vorgesetzten schriftlich mit dem Mitarbeitenden zu vereinbaren und zu dokumentieren.

E.) Fallen Rufbereitschaften bei Mitarbeitenden mit All-In Verträgen an, erfolgt keine gesonderte Vergütung. Im Zuge der jährlichen Deckungsrechnung werden die erbrachten Rufbereitschaften mitberücksichtigt.

XVIII. ARBEITSBEREITSCHAFT AN DER BETRIEBSSTÄTTE

Die Arbeitsbereitschaft an der Betriebsstätte des Arbeitnehmers, an einer entfernten Betriebsstätte bzw an einem anderen nicht freiwillig gewählten Ort, wird in der Weise abgegolten, dass ein Drittel der Bereitschaftsstunden entsprechend des Grundgehaltes mit dem Überstundensatz (siehe Definitionen) mit den entsprechenden Zuschlägen für Überstunden , Sonntags , Feiertags und Nachtarbeit vergütet werden.
Für die konkrete Berechnungsbasis der Vergütung der Arbeitsbereitschaft siehe Beilage 1

Die Stunden der Arbeitsbereitschaft werden dazu in der Zeitwirtschaft automatisiert gedrittelt (zB: 9 Stunden Arbeitsbereitschaft werden in der Zeitwirtschaft zu 3 Stunden). Der Zeitpunkt der Arbeitsbereitschaft wird ermittelt (Tag, Nacht, Überstunde, Sonntag, Feiertag) und der entsprechende Zuschlag den Stunden zugeschlagen.
Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird jeweils nur der höchste Zuschlag vergütet.

XIX. FAMILIENZUWACHSUNTERSTÜTZUNG FÜR KINDER

A.) Für jedes, während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses lebend geborene sowie adoptierte oder in Pflege genommene Kind eines Arbeitnehmers gebührt eine einmalige Familienzuwachsunterstützung in der Höhe von EUR 200,00 sobald der Arbeitnehmer die Geburtsurkunde/den Adoptionsbescheid/die Pflegebewilligung des örtlichen Jugendwohlfahrtträgers des Kindes vorlegt.

B.) Stehen beide Elternteile in einem Arbeitsverhältnis zur ASFINAG, hat jeder Elternteil Anspruch auf eine Familienzuwachsunterstützung in der Höhe von EUR 100,00.

XX. BESTATTUNGSKOSTENBEITRAG

Stirbt der Ehepartner, Lebensgefährte oder das eigene Kind eines Arbeitnehmers, so erhält dieser, falls der Ehepartner, Lebensgefährte oder das Kind bis zum Tode im Haushalt des Arbeitnehmers gelebt haben, einen einmaligen Bestattungskostenbeitrag in Höhe von EUR 1.000,00. Stehen beide Elternteile in einem Arbeitsverhältnis zum ASFINAG-Konzern hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Bestattungskostenbeitrag in der Höhe von EUR 500,00. Der Anspruch auf den Bestattungskostenbeitrag besteht auch bei Totgeburten eigener Kinder und in jenen Fällen, in denen das eigene Kind nach einer Lebendgeburt vor Begründung eines gemeinsamen Haushalts verstirbt.

XXI. ENTGELT BEI TOD DES ARBEITNEHMERS

A.) Stirbt ein Arbeitnehmer, der unmittelbar vor seinem Ableben ununterbrochen mindestens ein Jahr in einem Arbeitsverhältnis zum ASFINAG-Konzern gestanden ist, so erhalten die gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, das volle Grundgehalt für den Sterbekalendermonat und für die folgenden zwei Monate. Sind solche Personen nicht vorhanden, sind anspruchsberechtigt die Kinder und der Ehepartner zu gleichen Teilen.

B.) Sind Personen gemäß Punkt A nicht vorhanden, haben den Anspruch die physischen Personen, welche die angemessenen Begräbniskosten für den Verstorbenen tragen, bis zu deren Höhe.

C.) Fallen bei Tod des Arbeitnehmers gleichzeitig ein Anspruch gemäß Punkt A und ein Abfertigungsanspruch an, so gebührt jeweils nur der höhere Anspruch.

XXII. FUNKTIONSGRUPPENSCHEMA UND BESCHÄFTIGUNGSGRUPPENZUORDNUNG

A.) Allgemein

Es gibt 7 Funktionsgruppen

- Mitarbeiter ohne Zweckausbildung
- Mitarbeiter mit Zweckausbildung
- Mitarbeiter mit handwerklicher/technischer Zweckausbildung, kaufmännisches/administratives Personal, Sachbearbeiter
- Fachmitarbeiter
- Experten
- Projektleiter
- Führungskräfte

und es gibt 10 Beschäftigungsgruppen A-J.

Die angeführten Beispiele sind exemplarisch und nur als demonstrative Aufzählung zu verstehen.

B.) Funktionsgruppenschema und Beschäftigungsgruppenzuordnung

1. Beschäftigungsgruppe A

Funktionsgruppe Mitarbeiter ohne Zweckausbildung

Aufgabe/Beschreibung:
Pflichtpraktikanten im Rahmen ihrer Schulausbildung.

2. Beschäftigungsgruppe B

Funktionsgruppe Mitarbeiter ohne Zweckausbildung

Aufgabe/Beschreibung:
Pflichtpraktikanten im Rahmen ihres Studiums oder einer anderen tertiären Berufsausbildung.
Hilfskräfte mit klar abgegrenzten Arbeitsaufgaben.
Bekannte Aufgaben werden ausgeführt.

Beispiel:
Reinigungskräfte

3. Beschäftigungsgruppe C
Funktionsgruppe Mitarbeiter ohne Zweckausbildung, Mautbeschäftigte

Aufgabe/Beschreibung:
Klar definierte Arbeitsaufgaben und vorgegebene Prozesse.
Bekannte Aufgaben werden im Rahmen des angelernten Aufgabenbereichs ausgeführt, neue Aufgaben werden angelernt.

Beispiel:
Mautbeschäftigte, angelernte Kräfte

4. Beschäftigungsgruppe D

Funktionsgruppe Mitarbeiter mit Zweckausbildung

Aufgabe/Beschreibung:
Klar definierte Arbeitsaufgaben und vorgegebene Prozesse.
Bekannte Aufgaben werden aufgrund der Ausbildung selbstständig ausgeführt, und bei neuen Aufgaben wird Unterstützung geboten. Die Ausführung erfordert Anpassung und Optimierung innerhalb des eigenen Aufgabenbereiches.

Beispiele:
Angelernte Kräfte und/oder Zusatzausbildung, abgeschlossener Lehrberuf (zB. inklusive Führerschein C)
Mitarbeiter Straßenerhaltung, Mautaufsichtsorgane, Traffic Manager, Betriebstechnik, Rezeptionistin, Mitarbeiter Enforcement I, Mautbeschäftigte II.

5. Beschäftigungsgruppe E

Funktionsgruppe Mitarbeiter mit handwerklicher/ technischer Zweckausbildung, kaufmännisch/administratives Personal, Sachbearbeiter

Aufgabe/Beschreibung:
Sachbereich ist eine eng begrenzte Aufgabe innerhalb eines Arbeitsgebietes. Öfters wechselnde Tätigkeiten innerhalb eines Sachbereiches nach spezifischen Vorgaben eigenständig erledigen.

Beispiele:
Erfordert berufsspezifische Ausbildung und/oder gleichwertige Erfahrung.
Sachbearbeiter ABM, Mitarbeiter Sekretariat, Operating, Vorarbeitende, Kreditorenbuchhalter, Enforcement II, Dienstaufsicht (Mautner), Betriebstechnik/Mechatronik.

6. Beschäftigungsgruppe F

Funktionsgruppe Mitarbeiter mit handwerklicher/ technischer Zweckausbildung, kaufmännisch/administratives Personal, Sachbearbeiter

Aufgabe/Beschreibung:
Sachbereich ist eine eng begrenzte Aufgabe innerhalb eines Arbeitsgebietes. Öfters wechselnde Tätigkeit innerhalb eines Sachbereiches nach spezifischen Vorgaben selbstständig erledigen. Erfordert eigene Festlegungen wofür erweiterte Sachkenntnisse erforderlich sind. Ist innerhalb des Sachbereichs erklärend/beratend tätig.

Beispiele:
Erfordert berufsspezifische Ausbildung und/oder gleichwertige Erfahrung.
Assistenz der Geschäftsführung, Chef vom Dienst, Sachbearbeiter ABM Key-User, Mitarbeiter Kundenmanagement.

Funktionsgruppe Fachmitarbeiter

Aufgabe/Beschreibung:
Fachbereich beinhaltet inhaltlich voneinander abgegrenzte Themenbereiche. Weitgehend selbständige Bearbeitung eines Fachbereiches mit Qualitätsverantwortung von ausführenden Mitarbeitern, die in einem Fachgebiet tätig sind.

Beispiele:
Erfordert eine Fachausbildung.
Haupt- und Anlagenbuchhalter, Kreditorenbuchhalter mit Zusatzfunktion.

7. Beschäftigungsgruppe G

Funktionsgruppe Fachmitarbeiter

Aufgabe/Beschreibung:
Fachbereich beinhaltet inhaltlich voneinander abgegrenzte Themenbereiche. Weitgehende selbstständige Bearbeitung eines breit umfassenden Fachbereiches mit Qualitäts- und Arbeitsergebnisverantwortung von ausführenden Mitarbeitern, die in einem Fachbereich tätig sind. Von dieser Stelle wird die Ausarbeitung/Erarbeitung von Lösungsansätzen gefordert, wofür umfassende Berufs- und Fachkenntnisse erforderlich sind.

Beispiele:
Erfordert eine Fachausbildung.
Mitarbeiter Arbeitnehmerschutz, Mitarbeiter GIS, Mitarbeiter Liegenschaften, Techniker Asset Management, Mitarbeiter Verkehrsmanagement, Techniker Bau.

8. Beschäftigungsgruppe H

Funktionsgruppe Fachmitarbeiter

Aufgabe/Beschreibung:
Fachbereich beinhaltet voneinander abgegrenzte Themenbereiche. Weitgehend selbstständige Bearbeitung eines breit umfassenden Fachbereiches mit Resultats- und/oder fachlicher Führungsverantwortung von ausführenden Mitarbeitern, die in einem Fachbereich tätig sind. Von dieser Stelle wird die Ausarbeitung/Erarbeitung neuer Lösungen gefordert, wofür umfassende Berufs- und Fachkenntnisse erforderlich sind.

Beispiele:
Erfordert eine Fachausbildung.
Mitarbeiter Grundeinlöse, Pressesprecher, Mitarbeiter Qualitätsmanagement, Mitarbeiter Revision, Mitarbeiter Tunnelmanagement.

Funktionsgruppe Experten

Aufgabe/Beschreibung:
Erfordert überdurchschnittlich umfangreiches Wissen auf einem Fachgebiet oder in mehreren Themenbereichen oder verfügt über Spezialkenntnisse. Mitarbeiter, die im beträchtlichen Ausmaß mit Fach- bzw Spezialthemen betraut sind.
Umfassende Bearbeitung eines Fachbereiches nach konkret definierten Rahmenbedingungen und Abteilungszielen. Fachliche Betreuung externer/interner Ansprechpartner.

Beispiele:
Erfordert eine Spezialausbildung.
Experten BMG (Bauwirtschaft, Brückenbau)

Funktionsgruppe Projektleiter

Aufgabe/Beschreibung:
Die Projekte haben klar definierte Projektziele und finden zu einzelnen Themen statt. Fachliche Betreuung externer/interner Ansprechpartner.

Beispiele:
Ist mit der Leitung von Projekten mit einfacher Projektorganisation oder mit der Leitung eines Teilprojektes betraut.
Projektleiter konzeptive Planung.

Funktionsgruppe Führungskräfte

Aufgabe/Beschreibung:
Handlungsumfeld ist innerhalb eines Sachbereiches nach konkret definierten Rahmenbedingungen und Abteilungszielen. Die eigenen Aktivitäten führen zu Organisations- und Strukturanpassungen im eigenen Bereich. Fachliche Betreuung externer/interner Ansprechpartner.

Beispiele:
Führen von Mitarbeitern mit einfacher, wiederkehrender Tätigkeit oder Führen einer geringen Anzahl an Mitarbeitern und/oder Mitarbeitern im Sach- und Fachbereich.

9. Beschäftigungsgruppe I

Funktionsgruppe Experten

Aufgabe/Beschreibung:
Umfassende Bearbeitung eines Fachbereiches nach konkret definierten Zielen. Die Aktivitäten führen zu Konzeptionen, umfassende Bearbeitung, die die Organisation in entscheidender Weise beeinflusst. Fachliche Betreuung externer/interner Ansprechpartner. Erfordert überdurchschnittlich umfangreiches Wissen auf einem Fachgebiet oder in mehreren Themenbereichen/Verfügbarkeit von Spezialkennt-

nissen. Mitarbeiter, die mit der Leitung von Fach-/ Spezialthemen betraut sind.

Beispiele:
Erfordert eine Spezialausbildung.
Bilanzbuchhalter, Jurist, Mitarbeiter Technische Koordination, Mitarbeiter Personalentwicklung/Organisationsentwicklung.

Funktionsgruppe Projektleiter

Aufgabe/Beschreibung:
Umfassende Bearbeitung, die die Organisation in entscheidender Weise beeinflusst. Fachliche Betreuung externer/interner Ansprechpartner.

Beispiele:
Ist mit der Leitung komplexerer Projekte (mit umfassender Projektorganisation, wie zB Teilprojekten) betraut. Die Projekte weisen eine gewisse Größe auf und/oder werden gesellschaftsübergreifend (dh mit Mitarbeitern im Projektteam aus verschiedenen Gesellschaften) abgewickelt.

Funktionsgruppe Führungskräfte

Aufgabe/Beschreibung:
Führen von Fachmitarbeitern oder Experten, oder Führen einer großen Anzahl von Mitarbeitern und/ oder an mehreren Standorten. Die Aktivitäten führen zu Konzeptionen.
Fachliche Betreuung externer/interner Ansprechpartner. Handlungsumfeld ist innerhalb eines Fachbereichs nach konkret definierten Zielen.

10. Beschäftigungsgruppe J

Funktionsgruppe Führungskräfte

Aufgabe/Beschreibung:
Führen von Experten und/oder Führungskräften, oder Führen einer großen Anzahl an Mitarbeitern an mehreren Standorten.
Führen ganzer Unternehmensbereiche. Handlungsumfeld ist innerhalb eines Fach-, Themen- sowie Unternehmensbereiches nach strategischen Zielen.
Die eigenen Aktivitäten führen zu grundsätzlichen Konzeptionen und Strategien. Strategische Entwicklung von Unternehmens- und Abteilungszielen. Fachliche Betreuung externer/interner Ansprechpartner.

XXIII. GEHALTSTAFEL

1. Gehaltstafel

		Beschäftigungsgruppe									
Gehaltsstufe	Vorrückung (Jahre)	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	1./2.	1.699,29	1.861,47	2.052,57	2.198,22	2.421,35	2.646,55	2.943,02	3.278,74	3.669,22	4.082,42
2	3./4.	–	–	2.157,94	2.332,51	2.580,43	2.838,68	3.133,09	3.494,64	3.898,54	4.357,19
3	5./6./7.	–	–	2.265,37	2.467,84	2.739,52	3.030,82	3.328,33	3.710,54	4.127,87	4.631,97
4	8./9./10.	–	–	2.371,77	2.602,13	2.898,60	3.228,13	3.520,46	3.926,43	4.357,19	4.908,82
5	11./12./13.	–	–	2.478,17	2.736,42	3.058,71	3.424,40	3.712,60	4.142,33	4.585,49	5.183,59
6	14./15./16./17.	–	–	2.584,57	2.869,67	3.274,61	3.681,61	3.906,81	4.358,23	4.815,85	5.459,41
7	18.+	–	–	2.702,33	3.027,72	3.416,13	3.852,06	4.127,87	4.609,25	5.090,62	5.720,75

2. Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	EUR	777,85
2. Lehrjahr	EUR	972,05
3. Lehrjahr	EUR	1.242,70
4. Lehrjahr	EUR	1.588,75

3. Abschlussprämie für Lehrlinge
Lehrlinge, die ihre Lehrabschlussprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg abschließen, erhalten eine einmalige Prämie in der Höhe von EUR 500,00.
Lehrlinge, die ihre Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg abschließen, erhalten eine einmalige Prämie in der Höhe von EUR 300,00.

XXIV. ZUSCHLÄGE

A.) Allgemeines

1. Die Arbeitnehmer erhalten für die Leistung von Überstunden, Sonntags , Feiertags und Nachtarbeitsstunden sowohl ein Grundgehalt als auch einen Zuschlag.

2. Das Überstundengrundgehalt errechnet sich gemäß dem Überstundensatz (siehe Definitionen). Für die konkrete Berechnungsbasis jedes Zuschlags (entweder KV- oder Ist-Gehalt) siehe Beilage 1.

B.) Überstundenzuschlag

Als Zuschlag für jede Überstunde wird ein Betrag von 50 % des Überstundengrundgehaltes vergütet. Für die konkrete Berechnungsbasis des Überstundenzuschlags siehe Beilage 1.

C.) Sonntagszuschlag

Als Zuschlag für jede Sonntagsarbeitsstunde wird ein Betrag von 50 % des Überstundengrundgehaltes vergütet. Für die konkrete Berechnungsbasis des Überstundenzuschlags siehe Beilage 1.

D.) Feiertagszuschläge

1. Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, an dem an sich Anspruch auf Arbeitsruhe unter Fortzahlung des Entgeltes besteht, und werden an einem solchen Feiertag Arbeitsstunden innerhalb der Regel- oder Schichtarbeitszeit geleistet, gebührt dem Arbeitnehmer, falls ihm eine Ersatzruhezeit gewährt wird, ein Zuschlag von 50 % oder, falls keine Ersatzruhezeit gewährt wird, ein Zuschlag von 150 % des Überstundengrundgehaltes. In diesen Fällen werden keine Überstundenzuschläge gemäß Punkt B.) vergütet.
2. Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, an dem keine Regel oder Schichtarbeitszeit angesetzt ist, und werden an einem solchen Feiertag Arbeitsstunden geleistet oder werden an den unter Punkt 1) angeführten Feiertagen außerhalb der Regel- oder Schichtarbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, gebührt dem Arbeitnehmer ein Zuschlag von 50 % des Überstundengrundgehaltes und außerdem die Vergütung des Überstundenzuschlages nach Punkt B.).
3. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so erfolgt die Vergütung für Arbeitsstunden nach Punkt D.) 1. oder D.) 2.
   Für die konkrete Berechnungsbasis des Überstundenzuschlags siehe Beilage 1.

E.) Nachtzuschlag

1. Als Zuschlag für jede Nachtarbeitsstunde (siehe Punkt V. D) wird ein Betrag von 50 % des Überstundengrundgehaltes vergütet.
   Für die konkrete Berechnungsbasis des Überstundenzuschlags siehe Beilage 1.

F.) Kumulierung von Zuschlägen

Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach den Punkten C.), D.) und E.) wird nur jeweils der höchste Zuschlag vergütet.

G.) Mautaufsichtsorgane

Die Arbeitnehmer erhalten für Ihre Arbeitsleistungen über die neunte Arbeitsstunde hinaus einen Zuschlag von 25 % des Überstundengrundgehaltes sofern diese Arbeitszeiten nicht als Überstunden iSd Punktes V.F. gelten.
Für die konkrete Berechnungsbasis des Überstundenzuschlags siehe Beilage 1.

XXV. ZULAGEN UND ENTSCHÄDIGUNGEN

A.) Allgemeine Zulagen und Entschädigungen

1. **Haushaltszulage**
   Arbeitnehmer, die Anspruch auf Berücksichtigung des Alleinverdienerabsetzbetrages oder des Alleinerzieherabsetzbetrages nach dem EStG haben, erhalten je Kalendermonat eine Zulage von EUR 40,00. Bei Eintritt bzw Austritt gebührt die Zulage aliquot. Die Beantragung erfolgt mittels entsprechendem Formular.
   Ansprüche im Sinne dieses Punktes können maximal 6 Monate rückwirkend nach Meldung beim Arbeitgeber bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden. Ansprüche, die älter sind als 6 Monate gelten als verfallen.
2. **Kinderzulage**
   Arbeitnehmer erhalten je Kalendermonat für jedes Kind, für das nachweislich Anspruch auf Bezahlung der Familienbeihilfe besteht, eine Zulage von EUR 40,00. Bei Eintritt bzw Austritt gebührt die Zulage aliquot. Der Nachweis kann durch den Familienbeihilfenbescheid bzw durch einen Beschluss oder Vergleich des Pflegschaftsgerichts über Unterhaltszahlungen erbracht werden. Stehen beide Elternteile in einem Dienstverhältnis zur ASFINAG, gebührt die Kinderzulage nur der Kindesmutter.
   Ansprüche im Sinne dieses Punktes können maximal 6 Monate rückwirkend nach Meldung beim Arbeitgeber bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden. Ansprüche, die älter sind als 6 Monate gelten als verfallen.
3. **Fahrtkostenentschädigung**
   Die Fahrtkostenentschädigung wird in Form einer monatlich pauschalen Abgeltung zur Auszahlung gebracht.

a. Allgemeine Grundsätze

1. Arbeitnehmer, die einen Dienstwagen haben, haben keinen Anspruch auf Fahrkostenentschädigung.
2. Es wird immer die günstigste Variante des Verkehrsmittels für die Berechnung der Fahrtkostenentschädigung herangezogen.
3. Als Dienstort für die Berechnung der Fahrtkostenentschädigung gilt jener Arbeitsplatz an dem innerhalb eines Jahres überwiegend tatsächlich die Arbeit angetreten wird.
4. Die Fahrtkostenentschädigung steht auch bei Auslandswohnsitzen zu.
5. Die Fahrtkostenentschädigung wird 12-mal im Jahr im Wege der Gehaltsabrechnung ausbezahlt.
6. Darüber hinaus gibt es keine weitere Aufwandsentschädigung.
7. Geringfügig Beschäftigte erhalten keine Fahrtkostenentschädigung.
8. Befristete Dienstverhältnisse erhalten die Fahrtkostenentschädigung entsprechend der Dauer ihres Dienstverhältnisses (bei öffentlichen Verkehrsmitteln wird die Jahreskarte entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses aliquotiert).
9. Der Anspruch auf Fahrtkostenentschädigung entfällt für jene Arbeitstage, an denen die Arbeitsleistung unterbleibt, sofern hierfür gegenüber dem Arbeitgeber kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in vollem Ausmaß besteht (zB bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach Ablauf des gesetzlich bestimmten Zeitraums für volle Entgeltfortzahlung gem § 8 Abs 1 AngG). Wenn somit ein Anspruch auf Fahrtkostenentschädigung nicht für den gesamten Kalendermonat zusteht, gebührt diese in aliquotem Ausmaß.
10. Für Arbeitnehmer mit Eintrittsdatum bis zum 31. 12. 1999 gilt hinsichtlich dieses Punktes der Kollektivvertrag in der Fassung 1. 1. 1999.
11. Ansprüche im Sinne dieses Punktes müssen innerhalb von 6 Monaten nach Ende des Kalenderjahres in dem sie entstanden sind, bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

b. Öffentliche Verkehrsmittel

Arbeitnehmer erhalten im Wege der Gehaltsabrechnung eine Fahrtkostenentschädigung in der Höhe des günstigsten Preises des öffentlichen Verkehrsmittels (Jahreskarte).

Bei Arbeitnehmern mit Teilzeitverträgen (auch wenn sie aufgrund der Lage der Arbeitszeit weniger als fünf Arbeitstage pro Woche arbeiten) erfolgt keine Aliquotierung.

c. Private Verkehrsmittel

Als Fahrtkostenentschädigung für jene Arbeitnehmer, welchen die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht möglich bzw diese unzumutbar ist, wird in Anlehnung an die Einkommensteuergesetzbestimmungen (EStG) über die Pendlerpauschale unter Zugrundelegung der in Kilometer angegebenen Entfernung zwischen Wohnsitz und Arbeitsplatz (bzw Abholstelle) 40 % des Betrages, des amtlichen Kilometergeldes für maximal 38 Fahrtstrecken (19 Arbeitstage hin und retour) pro Monat pauschal vergütet.

Größtmögliche Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Fahrtkostenentschädigung ist jedoch eine Entfernung von 25 Kilometern (einfache Fahrtstrecke). Für diese Berechnung wird der von der ASFINAG für den Pendlerrechner (gem Regelwerk Pendlerpauschale - EstG) entwickelte Routenplaner herangezogen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten eine Entschädigung gemessen an ihrem Beschäftigungsausmaß, außer sie arbeiten aufgrund der Lage ihrer Arbeitszeit an 5 Tagen in der Woche.

Fahrtkostenentschädigung steht nicht an Home Office Tagen ohne Anwesenheit am Arbeitsplatz zu.

„Handwerkliche Mitarbeiter" der Autobahnmeistereien erhalten ausschließlich das private Verkehrsmittel (KM Geld) als Fahrtkostenentschädigung.

B.) Spezielle Zulagen und Entschädigungen

1. Fehlgeldentschädigung

Arbeitnehmer erhalten, soweit sie unmittelbar ein Benützungsentgelt einheben, eine Fehlgeldentschädigung. Diese beträgt ein Promille des jeweils eingehobenen Entgeltes, mindestens jedoch je Kalendermonat EUR 32,70 (bei Teilzeitkräften unter 30 Wochenstunden EUR 16,35).

2. Mautaufsichtsorgane

Arbeitnehmer der Mautaufsicht haben Anspruch auf die kollektive Haushaltszulage, die Kinderzulage und die Fahrtkostenentschädigung iSd Kapitels XXIV. A. Zulagen. Ein Anspruch auf Fehlgeldentschädigung besteht nicht.

3. Funktionszulage für Mautbeschäftigte

Wenn Mautbeschäftigte der Beschäftigungsgruppe C bedarfsmäßig im Sinne der zukünftigen Entwicklung der Mautstellen für die Bearbeitung EEK, EC Bildbearbeitung, Bearbeitung Digitaler Tachograph, Betreuung 2. Schalter oder zur Durchführung allgemeiner selbständiger Bürotätigkeiten eingesetzt werden, erhalten sie ab der 71. Stunde im Kalenderjahr, für die sie zu dieser Tätigkeit herangezogen werden, eine Zulage in der Höhe der Differenz zwischen dem Stundenlohn der Beschäftigungsgruppe C und D ihrer jeweiligen Gehaltsstufe. Bei Teilzeitkräften wird der Schwellenwert von

70 Stunden entsprechend des Beschäftigungsgrades aliquotiert und auf volle Stunden kaufmännisch gerundet.
GO Box Versand, GO Box Refurbishment und Wiederverwendung, AVK und Q II Versetzung sowie einfache Hilfstätigkeiten im Büro sind nicht zulagenrelevant.

4. **TUK Zulage - Technische Unterwegskontrolle**
Arbeitnehmer, die in der technischen Unterwegskontrolle als Prüfhelfer tätig sind, haben für die Zeiten, in denen Prüftätigkeiten gemäß dem Prüfplan durchgeführt werden, Anspruch auf eine Zulage in der Höhe von 15 % des Überstundengrundgehaltes (für die konkrete Berechnungsbasis der TUK Zulage siehe Beilage 1). Für Fahrzeiten oder Vor- und Nachbereitungszeiten im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Prüfhelfer steht keine Zulage zu.
Folgende Tätigkeiten der Prüfhelfer sind zulagenrelevant: Auf- und Abbau des Prüfzuges, Verbringung der Prüfzüge zu den Kontrollorten, Hilfestellung für Prüfleiter bei der Durchführung der LKW-Kontrollen, der Erstellung der Prüfberichte, dem Kundenkontakt, der Bedienung der technischen Kontrollgerätschaft sowie dem Fahren der zu kontrollierenden Fahrzeuge über Prüfzug.
Prüfleiter haben keinen Anspruch auf diese Zulage.

XXVI. ERSCHWERNISZULAGEN

Jene Arbeitnehmer, die bei von ihnen zu leistenden Arbeiten im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen in erheblichem Maße Verschmutzungen, außerordentlichen Erschwernissen oder Gefahren ausgesetzt sind, erhalten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Erschwerniszulage auf die Grundentlohnung gemäß Punkt XXIII. A.2 auf Basis des Überstundengrundgehaltes (diese Bemessungsgrundlage wird in der Folge „Stundensatz" genannt) für jene Stunden, während welcher diese Arbeiten verrichtet wurden. Für die konkrete Berechnungsbasis der jeweiligen Erschwerniszulagen siehe Beilage 1.

A.) Streckenkontrolldienstzulage
Arbeitnehmer des Straßenerhaltungsdienstes, die im Streckenkontrolldienst eingesetzt sind, erhalten für jede dort geleistete Arbeitsstunde in der Zeit zwischen dem Verlassen der Autobahnmeisterei und der Rückkehr eine Streckenkontrolldienstzulage in der Höhe von 15 % des Stundensatzes. Diese Streckenkontrolldienstzulage ist eine Pauschalierung für sämtliche wie immer gearteten Erschwernisse, die während dieser Dienstausübung auftreten.

B.) Winterdienstzulage
Arbeitnehmer, die anlassbezogen als Fahrer oder mit Arbeiten im Freien beim Schneeräumen, Streuen oder Soleaufbereiten eingesetzt werden, erhalten für jede dort geleistete Arbeitsstunde eine Winterdienstzulage in der Höhe von 20 % des Stundensatzes. Schneeräumen, Streuen und Soleaufbereiten im Rahmen des Streckenkontrolldienstes werden im Rahmen der Streckenkontrolldienstzulage in der Höhe von 15 % vergütet.

C.) Tunnelzulage
Arbeitnehmer des handwerklichen Personales und der Betriebstechnik sowie Arbeitnehmer der bautechnischen Prüfung (sprich Arbeitnehmer des Asset Managements bzw EMS Mitarbeitende), die im Tunnel arbeiten, erhalten für jede dort geleistete Arbeitsstunde eine Tunnelzulage in der Höhe von 20 % des Stundensatzes. Davon ausgenommen sind Führungskräfte, Leiter Betriebstechnik und Arbeitnehmer mit All-In Verträgen. Mit dieser Tunnelzulage sind sämtliche Erschwernisse abgegolten.

D.) Reinigungszulage (WC, Kanal)
Für Arbeiten in gebrauchten WC-Anlagen oder verstopften Kanälen erhalten die Arbeitnehmer eine Schmutzzulage in der Höhe von 20 % des Stundensatzes.

E.) Spezielle Erschwerniszulage
Für Arbeiten, bei welchen die Arbeitnehmer in erheblichem Maße mit Wasser in Berührung kommen, auf Geräten und Gerüsten über 4 m, auf dem Brückeninspektionsgerät oder in Schächten, die mehr als 4 m tief sind, erhalten die Arbeitnehmer eine Erschwerniszulage in der Höhe von 10 % des Stundensatzes.

F.) Kumulierung von Zulagen
Bei Zusammentreffen des Anspruchs auf mehrere Zulagen gemäß den Punkten A bis einschließlich E wird lediglich die höchste Zulage gewährt.

G.) Allgemeine Erschwerniszulage
Alle übrigen außerordentlichen Erschwernisse, zB bei Lärm , Geruchs , Hitze , Kälte , Schmutz oder Staubeinwirkung, werden in Form einer allgemeinen Erschwerniszulage von EUR 105,00 brutto monatlich abgegolten. Anspruch auf diese allgemeine Erschwerniszulage haben nur handwerkliche Mitarbeiter der betrieblichen Erhaltung, handwerkliche Mitarbeiter der elektromaschinellen Erhaltung, handwerkliche Mitarbeiter des Verkehrsmanagements (Traffic Manager), hauptberufliche Prüfhelfer und Prüfleiter in der technischen

Unterwegskontrolle (TUK) sowie Arbeitnehmer der Mautaufsicht und Lehrlinge in der entsprechenden Lehrausbildung, nicht aber die Leiter Betriebstechnik. Bei teilzeitbeschäftigen Arbeitnehmern wird diese allgemeine Erschwerniszulage ihrem Beschäftigungsgrad entsprechend aliquotiert.
Lehrlingen in der entsprechenden Ausbildung (Betriebstechnik) steht die Erschwerniszulage in vollem Ausmaß zu.

H.) Mautaufsichtsorgane
Arbeitnehmer der Mautaufsicht haben dann Anspruch auf diese kollektiven Erschwerniszulagen gemäß Kapitel XXVI. sofern sie die entsprechenden Tätigkeiten ausführen.

XXVII. KARENZZEITEN

A.) Anrechnung von Karenzzeiten

1. **Entgeltfortzahlung**
   Mütter-, Väter- und Pflegekarenzen, die ab dem 1. 1. 2019 angetreten werden, werden beginnend mit 1. 1. 2019 für die Ermittlung der Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruches im Krankheits- bzw Unglücksfall zur Gänze angerechnet. Dasselbe gilt, beginnend mit 1. 1. 2021, für Hospizkarenzen, die ab 1. 1. 2021 angetreten werden.

2. **Kündigungsfrist**
   Mütter-, Väter- und Pflegekarenzen, die ab dem 1. 1. 2019 angetreten werden, werden beginnend mit 1. 1. 2019 für die Ermittlung der Kündigungsfrist bei Arbeitgeberkündigung zur Gänze angerechnet. Dasselbe gilt, beginnend mit 1. 1. 2021, für Hospizkarenzen, die ab 1. 1. 2021 angetreten werden.

3. **Urlaubsanspruch**
   Mütter-, Väter- und Pflegekarenzen, die ab dem 1. 1. 2019 angetreten werden, werden beginnend mit 1. 1. 2019 für die Ermittlung des Urlaubsanspruchs zur Gänze angerechnet. Dasselbe gilt, beginnend mit 1. 1. 2021, für Hospizkarenzen, die ab 1. 1. 2021 angetreten werden.

4. **Abfertigung „Alt"**
   Mütter-, Väter- und Pflegekarenzen werden für die Ermittlung der Höhe der Abfertigung Alt bei Fälligkeit nach dem 1. 1. 2019 zur Gänze angerechnet. Dasselbe gilt, beginnend mit 1. 1. 2021, für Hospizkarenzen, die ab 1. 1. 2021 angetreten werden.

B.) Pflegekarenz
Arbeitnehmer haben entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 14 c AVRAG zur Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen iSd § 14 a AVRAG, dem zum Zeitpunkt des Antritts Pflegegeld ab Stufe 3 gebührt oder zur Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen, sofern zumindest Pflegegeld ab Stufe 1 zusteht, Anspruch auf Pflegekarenz in der Dauer von 2 Wochen bis 3 Monaten, sofern ihr Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen 3 Monate gedauert hat.

XXVIII. KÜNDIGUNGSSCHUTZ BEI LANGER UNTERNEHMENSZUGEHÖRIGKEIT IM KRANKENSTAND

Arbeitnehmer mit einer mindestens zehnjährigen ununterbrochenen Unternehmenszugehörigkeit haben während eines Krankenstandes einen Kündigungsschutz von zehn Monaten. In jedem weiteren Arbeitsjahr erhöht sich dieser Kündigungsschutz um ein Monat (zB elf Jahre/elf Monate Kündigungsschutz). Jedoch ist mit 15 Jahren Unternehmenszugehörigkeit und 15 Monaten Kündigungsschutz die Höchstgrenze erreicht.
Die 15 Monate Kündigungsschutz verbleiben auch bei längerer Unternehmenszugehörigkeit als Obergrenze bestehen.
Dieser Kündigungsschutz besteht ausschließlich während des Zeitraums eines ärztlich bestätigten Krankenstandes. Ab Verständigung des Betriebsrates im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Vorverfahrens ist der Kündigungsschutz ausgeschlossen.

XXIX. ÜBERNAHME DES SELBSTBEHALTES BEI GESUNDHEITSVORSORGEAKTIV/ REHA-AUFENTHALT

Der Arbeitgeber übernimmt gegen Nachweis der tatsächlichen Kosten den Selbstbehalt der Gesundheitsvorsorge Aktiv (vormals Kur) oder eines Reha-Aufenthaltes in der Höhe von maximal netto EUR 300 pro Mitarbeiter und Jahr.

XXX. ERKRANKUNG WÄHREND EINES ZEITAUSGLEICHS

Erkranken Mitarbeiter während eines vereinbarten Zeitausgleichs, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, werden auf Arbeitstage fallende Krankenstandstage, an denen die Mitarbeiter arbeitsunfähig waren, ab dem ersten Tag der Erkrankung nicht vom Zeitausgleichskonto abgezogen.

XXXI. VERFALLSFRIST

Soweit in diesem Kollektivvertrag nicht anders geregelt, sind Ansprüche des Arbeitgebers sowie der Arbeitnehmer bei sonstigem Verfall innerhalb von zwölf Monaten nach Fälligkeit schriftlich dem Grunde nach geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

Ansprüche, von denen der Arbeitnehmer keine Kenntnis hatte (zB Auszahlung eines zu niedrigen Gehalts aufgrund eines Fehlers in der Lohnverrechnung) werden aber nicht fällig; sie unterliegen der allgemeinen 3-jährigen Verjährungsfrist.

XXXII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Bei Wechsel des Arbeitnehmers innerhalb des ASFINAG-Konzerns, bleiben dienstzeitabhängige Ansprüche, die innerhalb des ASFINAG-Konzerns erworben wurden, erhalten.

Das mit diesem Kollektivvertrag gleichzeitig abgeschlossene Zusatzprotokoll stellt einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages dar.

Der Vorstand der ASFINAG und die Konzernvertretung der ASFINAG haben in Bezug auf die freiwillige Gewährung von Sozialleistungen eine Vereinbarung abgeschlossen (die Sozialvereinbarung). Zur Vereinheitlichung wurden aus dem Zusatzprotokoll die Themen Essenszuschuss (Bon), Kollektivunfallversicherung und Gesundheitsvorsorge gestrichen und in diese Sozialvereinbarung aufgenommen.

Wien, am 19. 11. 1993, Stand 1. 1. 2022

Vereinigung Österreichischer Straßengesellschaften
zur Vertretung beruflicher und betrieblicher Interessen

Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Verkehr

BEILAGE 1
BERECHNUNGSBASIS FÜR ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

	KV-Gehalt					IST-Gehalt					
Gehaltsposition	HLD	SG	ASG	BMG	MSG	HLD	SG	ASG	BMG	MSG	Kommentar
Funktionszulage für Maut-beschäftigte					X						Berechnungsbasis lt. KV
Überstunden-Grundbezug						X	X	X	X	X	
Üst-Pauschale-Grundbezug						X	X	X	X	X	
Überstunden-Zuschlag						X	X	X	X	X	
Üst-Pauschale-Zuschlag						X	X	X	X	X	
Mehrstunden						X	X	X	X	X	
Passive Reisezeit						X	X	X	X	X	
Nachtzuschlag Schicht							X	X		X	
Nachtzuschlag Nicht-Schicht						X	X	X	X	X	
Sonntagszuschlag							X	X		X	
Feiertagszuschlag						X	X	X	X	X	
Rufbereitschaft						X	X	X	X	X	
Anwesenheitsbereitschaft							X				
Rufbereitschaftspauschale	Fixbetrag lt. KV										nur MSG
Streckenkontrolldienstzulage							X	X			Erschwerniszulage
Winterdienstzulage							X	X			Erschwerniszulage
Tunnelzulage							X	X	X		Erschwerniszulage
Reinigungszulage							X	X			Erschwerniszulage
Spezielle Erschwerniszulage							X	X	X	X	Erschwerniszulage
TUK-Zulage							X	X		X	
Allgemeine Erschwerniszulage	Fixbetrag lt. KV										SG, ASG, MSG

ZUSATZPROTOKOLL

zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Straßengesellschaften in Österreich, abgeschlossen zwischen der **„Vereinigung Österreichischer Straßengesellschaften zur Vertretung beruflicher und betrieblicher Interessen"**, p.A. Alpen Straßen Aktiengesellschaft (nunmehr ASFINAG Alpenstraßen GmbH), Rennweg 10a, 6021 Innsbruck, und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr**, (nunmehr Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Verkehr) Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, (nunmehr Alfred-Dallingerplatz 1, 1034 Wien) am 19. November 1993.

A.) Präambel

In der Absicht, einen Beitrag zur Erreichung der mit dem Bundesgesetz betreffend Maßnahmen im Bereich der Bundesstraßengesellschaften, BGBl Nr 826/1992, verfolgten Ziele zu leisten, insbesondere in der Absicht, aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung in allen vom erwähnten Gesetz betroffenen Gesellschaften einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche die in den verschiedenen Gesellschaften im Laufe der Jahre entstandenen unterschiedlichen, auf verschiedenen rechtlichen Grundlagen (wie zB Einzelarbeitsvertrag, betriebliche Übung, echte Betriebsvereinbarung, „freie Betriebsvereinbarung", Arbeitsordnung usw) beruhenden Arbeitsbedingungen ablösen sollen, wird folgendes festgelegt:

B.) Regelwerk

1. Regelungen über die Entlohnung von Arbeiten unter besonderen (insbesondere erschwerten) Bedingungen bzw zu besonderen Zeiten (Überstunden, Nachtzeit, Sonn- bzw Feiertage), Zulagen, Zuschläge, Jubiläumsgelder, Entschädigungen, Beihilfen, Beiträge, Zuschüsse, Sozialleistungen usw, die in Rechtsquellen festgelegt sind, welche rangmäßig unterhalb des Kollektivvertrages stehen (wie zB Arbeitsvertrag, betriebliche Übung, Betriebsvereinbarung, "freie Betriebsvereinbarung" usw), sind rechtsunwirksam. Leistungen dieser Art werden in Zukunft ausschließlich auf der Grundlage des Kollektivvertrages und in dem dort bestimmten Ausmaß gewährt.

2. Für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrages bereits in einem aufrechten Arbeitsverhältnis stehen, gilt Folgendes: Von der Bestimmung des Punktes 1.1 sind folgende Leistungen ausgenommen, sofern die betreffende Leistung dem Arbeitnehmer unmittelbar vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages gebührt hat und allfällige, im Folgenden gesondert erwähnte, Bedingungen erfüllt sind:

   a. Bei Arbeitnehmern der ehemaligen Arlberg Straßentunnel AG:
      - die Dienstkleidung;
      - für Arbeitnehmer der Betriebszentrale St. Jakob die entgeltfreie Benützung des Arlberg Straßentunnels (Jahres-Pendlerkarte für ein Kennzeichen freier Wahl);
      - für Arbeitnehmer des Stadtbüros die entgeltfreie Benützung der Brenner Autobahn (Jahres-Pendlerkarte für ein Kennzeichen freier Wahl).

   b. Bei Arbeitnehmern der ehemaligen Brenner Autobahn AG:
      - die Dienstkleidung;
      - die entgeltfreie Benützung der Brenner Autobahn (Jahres-Pendlerkarte für ein Kennzeichen freier Wahl).

   c. Bei Arbeitnehmern der ehemaligen Pyhrn Autobahn AG:
      - die erhöhte Erschwerniszulage mit jenem Betrag, der die allgemeine Erschwerniszulage pro Monat übersteigt; die erhöhte Erschwerniszulage gebührt weiterhin nur 12-mal jährlich;
      - die Dienstkleidung;
      - die entgeltfreie Benützung der Mautstrecken.

   d. Bei Arbeitnehmern der ehemaligen Tauern Autobahn AG:
      - die Dienstkleidung;
      - der Prämienzuschuss zur Betriebskrankenvorsorge;
      - die entgeltfreie Benützung der Tauernautobahn-Scheitelstrecke und des Karawankentunnels.
      - Die Aufzählung in den Punkten 2.) a.- d. erfolgt ohne Präjudiz, ob es sich bei den betreffenden Leistungen um solche handelt, auf welche die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch haben oder nicht; insbesondere bedeutet die Aufnahme in den obigen Katalog nicht die Einräumung eines kollektivvertraglichen Anspruches auf die betreffenden Sozialleistungen.

C.) Inkrafttreten

Dieses Zusatzprotokoll tritt am 1. 12. 1993 in Kraft.

Wien, am 19. 11. 1993,Stand 1. 1. 2022

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER STRASSENGESELLSCHAFTEN ZUR VERTRETUNG BERUFLICHER UND BETRIEBLICHER INTERESSEN

Präsident:
Dr. Josef Fiala

Präsident-Stellvertretung:
Mag. Hartwig Hufnagl

Schriftführung:
Mag. Birgit Eder

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH VERKEHR

Vorsitzender:
Thomas Schäffer

Wirtschaftsbereichssekretärin:
Anita Palkovich

FÜR DEN KONZERNBETRIEBSRAT

Vors. Konzernbetriebsrat:
Roman Grünerbl

Konzernbetriebsrat:
Günter Eck

Wien, am 29. 11. 2021

NOTIZEN

NOTIZEN

NOTIZEN

JETZT MITGLIED WERDEN!

Familienname..... Vorname..... ☐ Frau ☐ Herr

Geburtsdatum | | | | | | | | | Titel ..... Geburtsname .....

Straße/Haus-Nr. ..... PLZ/Wohnort.....

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

☐ Angestellte/r ☐ Lehrling ☐ Werkvertrag ☐ geringfügig beschäftigt ☐ Freier Dienstvertrag ☐ Selbstständig (Gewerbeschein)
☐ Zeitarbeitskraft ☐ SchülerIn ☐ StudentIn ☐ dzt. ohne Beschäftigung ☐ Zweitmitgliedschaft ☐ FacharbeiterIn

Derzeitige Tätigkeit ..... ☐ Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis .....

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität)..... Dienstort .....

Anschrift.....

Branche .....

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR** | | | | | | **BEITRITTSMONAT/-JAHR** | | | | | | |

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag (siehe **www.gpa.at/mitgliedsbeitrag**), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

☐ monatlich ☐ alle 2 Monate ☐ jedes Quartal ☐ 1/2 jährlich ☐ jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift von meinem bekannt gegebenen Konto umzustellen.

IBAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **BIC** | | | | | | | | |

.....
Datum/Unterschrift

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter **www.oegb.at/datenschutz**) zur Kenntnis genommen zu haben.

.....
Datum/Unterschrift

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Service-Hotline: +43 (0)5 0301,
E-Mail: service@gpa.at, ZVR 576439352, CID: AT48ZZZ00000006541

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

WerberIn-Mitgliedsnummer:.....

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/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 umseits 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/GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/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/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

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN

INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER 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 (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene 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 ☐ IG POINT-OF-SALE ☐ IG MIGRATION ☐ IG EDUCATION

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

☐ Frau ☐ Herr Titel .....

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

Straße/Haus-Nr. ..... PLZ/Wohnort.....

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

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

.....
Datum/Unterschrift

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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.

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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