

**DIE NEUREGELUNG DER SONDERERSTATTUNGEN
(DIENSTREISEVERGÜTUNGEN) IM
KOLLEKTIVVERTRAG BAUINDUSTRIE/BAUGEWERBE**

GRUNDLAGEN

In § 9 des KV Bauindustrie/Baugewerbe werden die Dienstreisevergütungen (bisher: Sondererstattungen) geregelt. Der Kollektivvertrag sieht folgende Dienstreisevergütungen vor:

- Taggeld
- Übernachtungsgeld
- Reiseaufwandsvergütung
- Fahrtkostenvergütung

Die bisher im Kollektivvertrag enthaltenen Sondererstattungen Trennungsgeld, Wegegeld und Zehrgeld gibt es damit nicht mehr; die Anspruchsgrundlagen für die bisherigen Sondererstattungen sind beim Übernachtungsgeld verändert worden, die Fahrtkostenvergütung und die Fahrtvergütung sind beibehalten worden, wobei die Fahrtvergütung nunmehr als Reiseaufwandsvergütung bezeichnet wird.

Die in diesen erläuternden Bemerkungen enthaltenen Angaben in Bezug auf die abgabenrechtliche Beurteilung beziehen sich auf eine Auskunft des BMF vom 19.3.2004 und des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger vom 20.4.2004.

Der Wortlaut des Kollektivvertrags ist auf den folgenden Seiten grau unterlegt!

TAGGELD

§ 9.

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden, haben Anspruch auf Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

Die Voraussetzung für den Anspruch auf Taggeld ist, dass der Arbeitnehmer außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird, da nur in diesen Fällen eine Dienstreise vorliegt. Ständig ortsfester Betrieb ist z.B. der Sitz der Verwaltung, der Bauhof, die Reparaturwerkstätte, das Lager, sofern die tatsächliche Arbeitsleistung dort erfolgt. Baustellen (auch Großbaustellen) sind keine ständig ortsfesten Betriebe. Für den Anspruch an sich ist es gleichgültig, ob der Arbeitnehmer von zu Hause, vom Betriebssitz oder von einem Quartier auf die Baustelle fährt. In allen Fällen besteht ein Anspruch auf das Taggeld.

Anspruchsberechtigt sind auch Arbeitnehmer von ortsfesten Betrieben an jenen Tagen, an welchen sie den Betrieb für mehr als 3 Stunden zu Arbeitsleistungen verlassen (z.B. Chauffeure, Mechaniker). Nicht anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer in der Rohstoffgewinnung (z.B. Schotter- und Kieswerke, Mischmeister auf stationären Anlagen). Eine Sonderbestimmung für Arbeitnehmer, die auf ortsfesten Betrieben arbeiten, enthält allerdings Z 6.

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

Neben der oben beschriebenen Voraussetzung besteht der Anspruch aber nur,

- wenn eine Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder
- bei Schlechtwetter zumindest eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht oder
- an einem Tag sowohl Arbeitszeit als auch Arbeitsbereitschaft wegen Schlechtwetters von insgesamt mehr als 3 Stunden vorliegt.

Kein Anspruch auf Taggeld besteht daher beispielsweise an folgenden Tagen:

- Feiertage
- Freitag der kurzen Woche
- Ausfallstagen bei der Einarbeitung
- Krankenstand
- Zeitausgleich

3. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.
- b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.
- c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

Im Dienstzettel sind der ständig ortsfeste Betrieb und der Wohnort des Arbeitnehmers festzuhalten.

Der Arbeitgeber muss als ständig ortsfesten Betrieb im Dienstzettel den Betriebssitz (allenfalls Ort der Filiale) angeben. Entscheidend ist, für welchen Ort der Arbeitnehmer aufgenommen wurde. Neben der Postleitzahl und der Gemeinde hat die Ortsangabe auch eine genaue Bezeichnung (Straße, Hausnummer) zu enthalten.

Den Wohnort muss der Arbeitnehmer bei der Einstellung bekannt geben. Besteht in Österreich ein Hauptwohnsitz, so ist dieser Wohnsitz entscheidend. Nur wenn in Österreich kein Hauptwohnsitz besteht, muss differenziert werden. Besteht ein Hauptwohnsitz in einem an Österreich grenzenden ausländischen Bezirk, so ist

dieser Wohnort als Hauptwohnsitz zu betrachten. Diese Bestimmung bezieht sich daher auf Grenzgänger, die zum Arbeiten nach Österreich pendeln. Besteht auch ein solcher Wohnsitz nicht, so gilt der Erstaufnahmeort als Wohnort.

Abgesehen von Hauptwohnsitzen in ausländischen Grenzbezirken gibt es somit keinen Anknüpfungspunkt für ausländische Orte beim Anspruch auf das Taggeld!

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom Wohnort gemäß Z 3 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt

- a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden Euro 8,50 pro Arbeitstag,
- b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Euro 13,50 pro Arbeitstag,
- c) für Lehrlinge Euro 1,- pro Arbeitstag.

In dieser Bestimmung wird die Höhe des Taggeldes für „Tagespendler“ festgesetzt. Für den Anspruch auf Taggeld ist es unwesentlich, ob der Arbeitnehmer von seinem Wohnort aus direkt auf die Baustelle oder vorher zu einem ständig ortsfesten Betrieb (z.B. Bauhof) fährt. Mit Arbeitsantritt vom Wohnort aus ist der Antritt der Dienstreise gemeint. D.h. die zu vergütende Arbeitszeit beginnt erst auf der Baustelle mit Ausnahme von Tätigkeiten, die im Auftrag des Arbeitgebers vor dem Eintreffen auf der Baustelle erfolgen.

Bei einer Tagesarbeitszeit bis einschließlich 9 Stunden kommt der Satz der lit. a (Euro 8,50) zur Anwendung, darüber der Satz der lit. b (Euro 13,50). Zur Tagesarbeitszeit zählt die Normalarbeitszeit einschließlich aller Über- und Einarbeitungsstunden. Für die Höhe des Taggeldanspruchs ist die vereinbarte Arbeitszeit entscheidend, sofern die Grundvoraussetzungen für den Anspruch erfüllt sind.

Der zweigeteilte Satz (bis 9 Stunden und über 9 Stunden) kommt für Lehrlinge nicht zur Anwendung; hier ist ein eigener Satz (Euro 1,-) vorgesehen.

5. Bei einer Erbringung von Arbeitsleistungen auf Baustellen im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des Wohnortes gemäß Z 3, bei denen eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und der Arbeitgeber den Auftrag dazu erteilt, erhalten Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von Euro 26,40 je gearbeitetem Tag.

Die Übernachtung ist jedenfalls erforderlich und der Auftrag zur Übernachtung gilt als erteilt, wenn die Wegstrecke zwischen Baustelle und Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km beträgt oder die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann.

Im Gegensatz zum bisherigen Trennungsgeld ist nicht mehr auf eine Zumutbarkeit abzustellen. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber die Übernachtung anordnet oder nicht. Allerdings stellt der KV klar, dass bei einer Entfernung von mindestens 100 km eine Übernachtung jedenfalls als erforderlich gilt. Hier ist nicht darauf zu achten, ob die Übernachtung tatsächlich stattfindet. Der Nachweis der Unzumutbarkeit der Heimfahrt ist vom Arbeitnehmer zu erbringen.

Auch Lehrlinge erhalten unter diesen Voraussetzungen ein Taggeld in Höhe von Euro 26,40 (§ 10 Z 7).

6. Arbeitnehmer, die am ständig ortsfesten Betrieb, für den sie aufgenommen wurden, Arbeitsleistungen erbringen, erhalten ein Taggeld in der Höhe von Euro 26,40, sofern ihr Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km vom ständig ortsfesten Betrieb entfernt ist oder eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann oder der Arbeitgeber den Auftrag zur Übernachtung erteilt hat. In diesem Fall kommt Abschnitt II Übernachtungsgeld zur Anwendung.

Das Taggeld nach Z 6 steht auch Arbeitnehmern zu, die nicht auf Baustellen eingesetzt werden. Hier ist aber jedenfalls erforderlich, dass die Wegstrecke zwischen dem ständig ortsfesten Betrieb und dem Wohnort des Arbeitnehmers mindestens 100 km entfernt ist oder der Arbeitgeber die Übernachtung angeordnet hat. Für diesen Fall gibt es auch nur einen einheitlichen Satz.

Steuerrechtliche Behandlung

Wird das Taggeld nach den Anspruchsgrundlagen des KV in der richtigen Höhe ausbezahlt, so ist es zur Gänze lohnsteuerfrei (§ 26 Z 4 EStG). Da es sich hier nicht um die Abgeltung von Aufwendungen aus einer Übernachtung handelt, muss steuerlich auch die Übernachtung nicht nachgewiesen werden.

Sozialversicherungsabgabenrechtliche Behandlung

Da § 49 Abs 3 ASVG auf das EStG verweist, sind die nach den Anspruchsgrundlagen des KV in der richtigen Höhe ausbezahlten Taggelder auch sozialversicherungsabgabenfrei.

ÜBERNACHTUNGSGELD

1. Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, erhalten die Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des Abschnittes I Z 5 und 6 ein Übernachtungsgeld von Euro 10,- je Kalendertag, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.

Nach den Bestimmungen des KV soll der Arbeitgeber primär das Quartier dem Arbeitnehmer unentgeltlich überlassen. Nur wenn der Arbeitgeber keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf das Übernachtungsgeld, vorausgesetzt, dass die Übernachtung auch stattfindet und nachgewiesen wird.

Als Nachweis eignet sich z.B. ein Übernachtungskostenbeleg ebenso wie ein Mietvertrag (Nachweis einer Eigentumswohnung).

2. Die Anpassung des Übernachtungsgeldes erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung (erstmalig ab 1.5.2005) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2005 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2000 des Jahres 2004).

3. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein Quartier zu finden, werden die tatsächlich erforderlichen Übernachtungskosten gegen Beleg vergütet. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.

Die Vergütung der tatsächlichen Kosten steht dem Arbeitnehmer nur dann zu, wenn der Arbeitgeber ihm kein Quartier zur Verfügung stellt und die Nächtigungskosten den in Z 1 genannten Betrag übersteigen. Unter Beleg ist eine den steuerrechtlichen Formvorschriften entsprechende Rechnung zu verstehen.

Abgabenrechtliche Behandlung

Das Übernachtungsgeld ist abgabenfrei, wenn die Übernachtung nachgewiesen wird. Über 120 km Entfernung Wohnort - Arbeitsort muss die Übernachtung aus abgabenrechtlicher Sicht nicht nachgewiesen werden, der arbeitsrechtliche Anspruch besteht aber nur bei einer tatsächlichen Übernachtung.

REISEAUFWANDSVERGÜTUNG

1. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere Arbeitsstätte oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:

- a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt (Aufwendungen für die Verkehrsmittel, Gepäcksgebühren, notwendige Übernachtungskosten).
- b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9,33 Stunden je Kalendertag

2. Reiseweg und die zu benützenden Verkehrsmittel werden vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten vorgeschrieben.

3. Die Reisetunden umfassen die Zeit vom Verlassen des Wohnortes oder der Arbeitsstätte bis zum Eintreffen am Bestimmungsort.

4. Für die durch Dienstreisen ausgefallene Arbeitszeit gebührt, von der Bezahlung der Reisetunden und der tatsächlichen Arbeitsstunden abgesehen, keine Vergütung.

5. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 haben nach 4 Wochen Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort, sofern beide Orte mindestens 100 km voneinander entfernt sind.

Bei Dekadenarbeit sind die Heimfahrtsintervalle betrieblich zu regeln.

Eine Vergütung der Reisekosten gebührt bereits nach zwei Wochen, wenn die Reise auf Grund einer Krankheit angetreten wird.

Die Reiseaufwandsvergütung entspricht der bisherigen Fahrtvergütung, allerdings mit dem Unterschied, dass ein Zehrgeld nicht mehr vorgesehen ist.

FAHRTKOSTENVERGÜTUNG

1. Jene Arbeitnehmer, die mehr als 3 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif.

2. Der Bezug von Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 und Z 6 schließt den Bezug der Fahrtkostenvergütung aus, sofern von Seiten des Arbeitgebers eine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden konnte, die weniger als 3 km von der jeweiligen Arbeitsstätte entfernt gelegen ist.

3. Die Fahrtkostenvergütung ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.

4. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.

5. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrtkostenvergütung.

Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.

6. Arbeitnehmer, deren Wohnung und Arbeitsstätte sich innerhalb der Wiener Gemeindebezirke I bis XXIII befinden, erhalten eine Fahrtkostenvergütung unter der Voraussetzung, dass sie auf einer Arbeitsstätte beschäftigt sind, die nicht in unmittelbarer Nähe ihrer Wohnung liegt und somit angenommen werden muss, dass sie zur Erreichung ihrer Arbeitsstätte auf die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels angewiesen sind. Die Kosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel werden zum billigsten Tarif vergütet. Kosten für eine im Sinn dieser Regelung angeschaffte Fahrkarte, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht ausgenutzt werden kann, sind vom Arbeitgeber zu vergüten.“

Diese Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage. Auch die für Wien bestehende Sonderregelung wurde nun in den Rahmentext übernommen.

SONSTIGE BESTIMMUNGEN

§ 5 Z 13 lautet:

„Die Abgeltung von Aufzahlungen (Zuschläge für Überstunden, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit) und von Zulagen sowie Taggeld, Übernachtungsgeld, Reiseaufwandsvergütungen, Fahrtkostenvergütungen und dergleichen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Akkordsätze ist unzulässig.“

Die Abgeltung der Dienstreisevergütungen (Sondererstattungen) durch ein Pauschalentgelt war schon bisher nicht möglich. Es wurden lediglich die Begriffe angepasst.

Anhang VII - § 5 lautet:

„§ 5 Verpflegung

Während der Dauer der nach § 3 festgelegten Ausbildung wird der Lehrling vom Lehrbauhof auf Kosten des Arbeitgebers verpflegt. Die Verpflegung für einen Kalendertag umfasst Frühstück, Mittag- und Abendessen.

Der Arbeitgeber hat für den Lehrling an den Lehrbauhof einen Verpflegungskostenbeitrag im Ausmaß von 4,88 Stundenlöhnen des Facharbeiters der Beschäftigungsgruppe II b) für eine Verpflegungswoche zu leisten. Für nicht internatsmäßig geführte Lehrbauhöfe beträgt der Verpflegungskostenbeitrag 2,68 Facharbeiterstundenlöhne der Beschäftigungsgruppe II b) pro Woche.“

Bisher konnte der Arbeitgeber diesen Betrag an den Lehrling weiterverrechnen. Dies ist nicht mehr möglich.

In der Praxis wird dieser Betrag von den Refundierungen einbehalten werden.

Zusatz-Kollektivvertrag Autobahn- und Schnellstraßen-Baustellen (25.5.1955): § 4 entfällt ersatzlos.

Zusatz-Kollektivvertrag Tauernautobahnbaustellen (1.4.1971): § 2 entfällt ersatzlos.

Zusatz-Kollektivvertrag Pyhrn-Autobahn (25.3.1974): § 2 entfällt ersatzlos.

Zusatz-Kollektivvertrag Arlberg-Schnellstraße (1.4.1974): § 2 entfällt ersatzlos.

Zusatz-Kollektivvertrag Großwasserkraftwerksbauten: §§ 4 und 5 entfallen ersatzlos.

Zusatz-Kollektivvertrag Wiener U-Bahn-Bauten (31.8.1970): § 3 entfällt ersatzlos.

Die in diesen Zusatzkollektivverträgen vorgesehenen erhöhten Trennungsgelder entfallen ersatzlos.

ÜBERGANGSBESTIMMUNG

1. Bestehende höhere Löhne oder sonstige günstigere betriebliche Vereinbarungen bzw. Übungen werden durch das Inkrafttreten des Kollektivvertrags nicht berührt, soweit sich nicht aus Nachstehendem anderes ergibt.

2. Als Betrachtungszeitraum für die Feststellung der regelmäßigen überkollektivvertraglichen Lohn- und Aufwandsentschädigungsbestandteile (ausgenommen variable Prämien) sind die letzten 60 voll gearbeiteten Tage vor dem 1.5.2004 heranzuziehen. Diese werden im Umstiegs- bzw. Übertrittsdienstzettel festgehalten. Hat ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einführung des Taggeldes einzelvertraglich Anspruch auf regelmäßige überkollektivvertragliche Lohn- und Aufwandsentschädigungsbestandteile (ausgenommen variable Prämien), dann wird folgende Anrechnungsbestimmung getroffen:

- a) Hat der Arbeitnehmer in den letzten 60 voll gearbeiteten Tagen vor dem 1.5.2004 an mindestens 45 Tagen einen Anspruch
- entweder auf Trennungsgeld gemäß § 9 Abschnitt II Z 2 lit. a (betriebsentsandte Arbeitnehmer) oder
 - sowohl auf Trennungsgeld gemäß § 9 Abschnitt II Z 2 lit. a (betriebsentsandte Arbeitnehmer) als auch lit. b (verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer),
- findet keine Anrechnung statt;
- b) hat der Arbeitnehmer in den letzten 60 voll gearbeiteten Tagen vor dem 1.5.2004 an mindestens 45 Tagen einen Anspruch auf Trennungsgeld gemäß § 9 Abschnitt II Z 2 lit. b (verheiratete und gleichgestellte Arbeitnehmer), so können regelmäßige überkollektivvertragliche Lohn- und Aufwandsentschädigungsbestandteile (ausgenommen variable Prämien) bis zum Betrag von Euro 5,- einmalig angerechnet werden, sofern dieser im oben genannten Zeitraum von 60 voll gearbeiteten Tagen an mindestens 45 Tagen Taggeldbezieher gemäß § 9 Abschnitt I Z 5 oder Z 6 gewesen wäre.
- c) bei allen übrigen Arbeitnehmern, die von lit. a oder b nicht erfasst werden, können zum Zeitpunkt der Einführung des Taggeldes (1.5.2004) regelmäßige

überkollektivvertragliche Lohn- und Aufwandsentschädigungsbestandteile (ausgenommen variable Prämien)

- bis zum Betrag von Euro 26,40 einmalig angerechnet werden, sofern der Arbeitnehmer im Zeitraum von 60 voll gearbeiteten Tagen an mindestens 45 Tagen Anspruch auf Taggeld gemäß § 9 Abschnitt I Z 5 oder 6 gehabt hätte;
- bis zum Betrag von Euro 13,50 einmalig angerechnet werden, sofern der Arbeitnehmer im Zeitraum von 60 voll gearbeiteten Tagen an mindestens 45 Tagen mehr als 9 Stunden täglich gearbeitet hat und in diesem Zeitraum Anspruch auf Taggeld gemäß § 9 Abschnitt I Z 4 lit. b gehabt hätte;
- bis zum Betrag von Euro 8,50 einmalig in den übrigen Fällen angerechnet werden.

3. Ergibt sich aus der Einführung des Taggeldes eine unterschiedliche Lohngestaltung, so hat der Arbeitgeber diese dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat mittels Dienstzettel mitzuteilen, auch wenn diesbezügliche Bestimmungen vorher vertraglich geregelt werden. Nach Durchführung einer allfälligen Anrechnung per 1.5.2004 bleibt für weiter bestehende überkollektivvertragliche Lohn- bzw. Aufwandsentschädigungsbestandteile jener arbeitsvertragliche Status aufrecht, der vor dem 1.5.2004 vereinbart war.

Bei Arbeitnehmern, die auf Grund von Wiedereinstellungen ihr Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber bis zum 30.6.2004 wieder begründen, kann beim erstmaligen Wiedereintritt eine Anrechnung gemäß Z 2 vorgenommen werden.

Gemäß Z 2 und 3 ist für folgende Arbeitnehmer ein Umstiegs- bzw. Übertrittsdienstzettel auszustellen, der als Online-ausfüllbares Formular zur Verfügung gestellt wird.

- a) für jene Arbeitnehmer, die unmittelbar vor dem 1.5.2004 beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren sowie
- b) für jene Arbeitnehmer, die aufgrund einer Unterbrechung bis zum 30.6.2004 beim selben Arbeitgeber wieder eintreten.

Mit dem letzten Absatz der Z 3 sind auch solche Arbeitnehmer von den Übergangsbestimmungen erfasst, die aufgrund einer Winterunterbrechung erst nach dem Einführungszeitpunkt (1.5.2004), aber spätestens bis zum 30.6.2004 beim selben Arbeit-

geber wiedereingestellt werden. Alle übrigen Arbeitnehmer, die nach dem Einführungszeitpunkt (1.5.2004) ein Arbeitsverhältnis beginnen, werden als Neueintretende behandelt, auf die die Übergangsbestimmungen nicht anzuwenden sind.

Grundsätzlich werden als Betrachtungszeitraum die letzten 60 voll gearbeiteten Tage herangezogen. Voll gearbeitete Tage sind jene, an denen die betrieblich festgelegte Arbeitszeit tatsächlich erbracht wurde. Außer Betracht bleiben daher z.B.:

- Feiertage (ausgenommen Feiertage mit einer einem Normalarbeitstag entsprechenden tatsächlichen Arbeitsleistung)
- Urlaub
- Krankheit bzw. sonstige Arbeitsverhinderung gem. § 7 KV (auch bei nur stundenweisem Entfall)
- Schlechtwetter (auch bei nur stundenweisem Entfall)
- Karenzierung (z.B. Präsenzdienst)

Für Teilzeitbeschäftigte gelten auch jene Tage als voll gearbeitete Tage, an denen die aufgrund der konkreten Vereinbarung vorgesehene Tagesarbeitszeit eingehalten wird. Hat ein Arbeitnehmer beim selben Arbeitgeber vor dem Umstieg weniger als 60 voll gearbeitete Tage aufzuweisen, so sind nur die tatsächlich gearbeiteten Tage heranzuziehen. Der Betrachtungszeitraum ist entsprechend zu aliquotieren (d.h. im Verhältnis 60:45, das sind 75%).

stundenleistung von 9%. Auf eine Stundenprämie können daher bei einem maximalen Anrechnungsbetrag von Euro 8,50 (pro Tag) Euro 1,- (pro Stunde) angerechnet werden.

- Nach Wochen vereinbarte überkollektivvertragliche Lohn- und Aufwandsentschädigungsbestandteile werden mit einem Faktor von 5 (auf Tage), nach Monaten vereinbarte überkollektivvertragliche Lohn- und Aufwandsentschädigungsbestandteile mit einem Faktor von 20,5 (auf Tage) umgerechnet. Eine allfällige weitere Umrechnung auf Stunden erfolgt mit dem Faktor 8,5.

Anknüpfungspunkt für fixe und daher anrechenbare Lohnbestandteile sind:

- Arbeitszeit (z.B. Überzahlung pro Stunde, Stundenprämie, Prozentprämie vom KV), *nicht* aber Arbeitserfolg;
- freiwillige Wegegelder bzw. Mobilitätzulagen (z.B. Zonengelder, Entfernungszulagen, Fahrtgelder)
- betraglich gleich bleibende Entgeltbestandteile (z.B. nach Tagen, Wochen oder Monaten festgelegte Fixprämien; freiwillig bezahlte „Trennungsgelder“, das sind solche, die bezahlt wurden, obwohl kein kollektivvertraglicher Anspruch gegeben war, unabhängig von deren abgabenrechtlicher Behandlung).

4. Jene Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.5.2004 begonnen hat und die am ständig ortsfesten Betrieb für den sie aufgenommen wurden, Arbeitsleistungen erbringen, und die mehr als 20 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten ein Wegegeld in der Höhe von Euro 1,55 pro Arbeitstag, jedoch nicht mehr als Euro 7,75 pro Woche. Der Bezug von Taggeld gemäß § 9 Abschnitt I schließt den Bezug von Wegegeld gemäß erster Satz aus.

5. Für Wien gilt anstelle der Z 4 folgende Regelung:

Beträgt die Entfernung der Arbeitsstätte von der Wohnung des Arbeitnehmers mehr als 2 km – in der Luftlinie gemessen – erhält jeder Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.5.2004 begonnen hat und die am ständig ortsfesten Betrieb für den sie aufgenommen wurden, Arbeitsleistungen erbringen und der keinen Anspruch auf Taggeld gemäß § 9 Abschnitt I hat, ein Wegegeld von Euro 4,46 pro Arbeitstag.

6. Abweichend von § 9 Abschnitt I Z 4 gebührt für Lehrlinge, die bisher der Sonderregelung für Wien über Fahrtkosten und Wegegeld unterlegen sind, deren Lehrverhältnis vor dem 1.5.2004 begonnen hat, und die keinen Anspruch auf Taggeld gemäß § 9 Abschnitt I Z 5 und 6 haben, ein Wegegeld von Euro 4,46 pro Arbeitstag.

Diese Übergangsbestimmung bezieht sich nur auf Arbeitnehmer,

- deren laufendes Arbeitsverhältnis vor dem 1.5.2004 begonnen hat,
- kein Anspruch auf Taggeld besteht,
- sie an einem ständig ortsfesten Betrieb, auf dem sie aufgenommen wurde, Arbeitsleistungen erbringen
- und die Wegstrecke zwischen Wohnort und ständig ortsfestem Betrieb 20 km übersteigt.

Die bisherige Sonderregelung für Wien wurde ebenfalls übernommen. Hier gilt:

- Das Arbeitsverhältnis muss vor dem 1.5.2004 begonnen haben.
- Der Anspruch besteht nur, wenn kein Anspruch auf Taggeld besteht.
- Die Wegstrecke zwischen Wohnort und ständig ortsfestem Betrieb muss 2 km Luftlinie übersteigen.

Diese Regelung gilt auch für Lehrlinge.

BEISPIELE ZUR BERECHNUNG DER DIENSTREISEVERGÜTUNGEN

Beispiel 1

a. Ein Arbeitnehmer wird auf einer Baustelle in seinem Wohnort eingesetzt. In diesem Betrieb gilt die 5-Tage-Woche (Montag – Donnerstag 8 Stunden, Freitag 7 Stunden). Welchen Anspruch auf Dienstreisevergütung hat er?

Da er außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird, hat er grundsätzlich Anspruch auf Taggeld. Da die Arbeitsleistung im gleichen Ort erbracht wird, ist eine Übernachtung nicht erforderlich. Er hat daher Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 8,50 täglich (Montag bis Freitag).

b. Wie ist die Rechtslage, wenn in diesem Betrieb das Arbeitszeitmodell „kurze/lange Woche“ (Montag bis Donnerstag 9 Stunden, Freitag [nur in der langen Woche] 6 Stunden) gilt?

In diesem Fall besteht Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 8,50 arbeitstäglich (Montag bis Freitag in der langen Woche und Montag bis Donnerstag in der kurzen Woche).

c. Entfällt der Anspruch auf Taggeld, wenn infolge Schlechtwetters die Arbeit einen ganzen Tag ausfällt, die Arbeitnehmer aber mehr als 3 Stunden auf der Baustelle anwesend waren?

Nein, der Anspruch besteht ab mehr als 3 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit oder Arbeitsbereitschaft wegen Schlechtwetters.

d. Gibt es Besonderheiten für größere Gemeinden?

Beträgt die Entfernung Wohnung – Arbeitsstätte mehr als 3 km, so besteht Anspruch auf

- Fahrtkostenvergütung, soweit der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt.

Als Besonderheit ist in Wien zu beachten, dass – wenn der Arbeitnehmer in Wien wohnt und die Arbeitsstätte in Wien liegt – dem Arbeitnehmer die Kosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zum billigsten Tarif vergütet werden (wie bisher).

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer wird auf einer Baustelle in mehr als 3 km Entfernung vom Wohnort eingesetzt. In diesem Betrieb gilt die 5-Tage-Woche (Montag – Donnerstag 8 Stunden, Freitag 7 Stunden). Welchen Anspruch auf Dienstreisevergütung hat er?

Der Arbeitnehmer erbringt auch in diesem Fall seine Arbeitsleistungen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes. Er hat Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 8,50 täglich (Montag bis Freitag);
- Fahrtkostenvergütung, sofern der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werksverkehr“).

Beispiel 3

Ein Arbeitnehmer wird auf einer Baustelle in mehr als 3 km (aber weniger als 100 km) Entfernung vom Wohnort eingesetzt. In diesem Betrieb gilt das Arbeitszeitmodell „kurze/lange Woche“ in Kombination mit der Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen (Montag bis Mittwoch 10 Stunden, Donnerstag 9 Stunden, Freitag [nur in der langen Woche] 6 Stunden). Welchen Anspruch auf Dienstreisevergütung hat er?

Der Arbeitnehmer erbringt auch in diesem Fall seine Arbeitsleistungen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes. Er hat Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 13,50 an Tagen mit Arbeit über 9 Stunden (Montag bis Mittwoch);
- Taggeld in Höhe von Euro 8,50 an Tagen mit Arbeit bis zu 9 Stunden (Donnerstag und Freitag);
- Fahrtkostenvergütung, sofern der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werksverkehr“).

Beispiel 4

a. Ein Arbeitnehmer wird auf einer Baustelle in mehr als 3 km Entfernung vom Wohnort eingesetzt. In diesem Betrieb gilt das Arbeitszeitmodell „kurze/lange Woche“ in Kombination mit der Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen (Montag bis Mittwoch 10 Stunden, Donnerstag 9 Stunden, Freitag [nur in der langen Woche] 6 Stunden). Aufgrund ungünstiger Verkehrsverhältnisse ordnet der Arbeitgeber die Übernachtung an. Welchen Anspruch auf Dienstreisevergütung hat er?

Wird die Übernachtung angeordnet, so besteht Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 26,40 arbeitstäglich (Montag bis Freitag in der langen Woche und Montag bis Donnerstag in der kurzen Woche);
- Übernachtungsgeld (Euro 10,-), sofern ein Quartier nicht beigestellt wird und die auswärtige Nächtigung tatsächlich erfolgt;
- Fahrtkostenvergütung, sofern die Entfernung Quartier-Baustelle mehr als 3 km beträgt und der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werksverkehr“).

b. Welche Dienstreisevergütung gebührt, wenn die Entfernung 101 km beträgt und der Arbeitgeber die Übernachtung nicht anordnet?

Es bestehen dieselben Ansprüche wie im Beispiel 4a. Bei einer Entfernung ab 100 km muss der Arbeitgeber die Übernachtung nicht anordnen. Auch hier muss aber die auswärtige Übernachtung erfolgen und nachgewiesen werden, damit ein Anspruch auf Übernachtungsgeld entsteht.

Beispiel 5

a. Ein Arbeitnehmer ist auf einem Bauhof beschäftigt. Sein Wohnsitz befindet sich in mehr als 100 km Entfernung und er fährt jedes Wochenende nach Hause.

In diesem Fall besteht Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 26,40 arbeitstäglich und
- Übernachtungsgeld, sofern ein Quartier nicht beigestellt wird und die auswärtige Nächtigung tatsächlich erfolgt.

b. Ein Arbeitnehmer ist auf einem Bauhof beschäftigt. Sein Wohnsitz befindet sich in mehr als 3 km Entfernung und er fährt täglich nach Hause.

In diesem Fall besteht Anspruch auf

- Fahrtkostenvergütung, sofern der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werksverkehr“).
- Wegegeld, sofern die Entfernung Wohnsitz Arbeitsstätte mehr als 20 km beträgt

BEISPIELE ZU DEN ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Beispiel 6

Ein Arbeitnehmer hat innerhalb der letzten 60 voll gearbeiteten Tage an mindestens 45 Tagen Anspruch auf großes Trennungsgeld gehabt. Außerdem hat er eine Überzahlung von Euro 7,- pro Tag. Welcher Betrag kann angerechnet werden?

In diesem Fall findet eine Anrechnung nicht statt. Die Überzahlung von Euro 7,-/Tag bleibt zur Gänze erhalten.

Beispiel 7

Ein Arbeitnehmer hat innerhalb der letzten 60 voll gearbeiteten Tage an mindestens 45 Tagen Anspruch auf kleines Trennungsgeld gehabt. Außerdem hat er eine Überzahlung von Euro 7,- pro Tag. Welcher Betrag kann angerechnet werden?

In diesem Fall ist zu unterscheiden:

1. Wäre er in diesen letzten 60 Tagen als Wochenpendler zu betrachten gewesen (entspräche einem Anspruch auf Euro 26,40), können Euro 5,- angerechnet werden. Die Überzahlung beträgt dann Euro 2,-/Tag.
2. Wäre er in diesen letzten 60 Tagen als Tagespendler zu betrachten gewesen (entspräche einem Anspruch auf Euro 8,50 oder 13,50), so findet eine Anrechnung nicht statt. Die Überzahlung von Euro 7,-/Tag bleibt zur Gänze erhalten.

Beispiel 8

Ein Arbeitnehmer hat innerhalb der letzten 60 voll gearbeiteten Tage an weniger als 45 Tagen Anspruch auf Trennungsgeld gehabt. Außerdem hat er eine Überzahlung von Euro 10,- pro Tag. Welcher Betrag kann angerechnet werden?

In diesem Fall ist zu unterscheiden:

1. Wäre er in diesen letzten 60 Tagen als Wochenpendler zu betrachten gewesen (entspräche einem Anspruch auf Euro 26,40), können bis zu Euro 26,40 angerechnet werden. In diesem Fall kann die gesamte Überzahlung angerechnet werden.
2. Hat er in diesen letzten 60 Tagen an mindestens 45 Tagen mehr als 9 Stunden gearbeitet, so können bis zu Euro 13,50 angerechnet werden. Auch in diesem Fall kann die gesamte Überzahlung angerechnet werden.
3. In den übrigen Fällen können (Bauhofarbeiter ausgenommen, soweit diese keinen Anspruch auf Taggeld erwerben) bis zu Euro 8,50 angerechnet werden. In diesem Fall würde die Überzahlung von Euro 1,50 bestehen bleiben.

Beispiel 9

Ein Arbeitnehmer hat vor dem 1.5.2004 sein Arbeitsverhältnis begonnen. Er arbeitet auf einem ständig ortsfesten Betrieb und fährt jeden Tag nach Hause in seinem 21 km entfernten Wohnsitz. Hat er Anspruch auf Wegegeld?

In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Taggeld und der Anspruch auf Wegegeld bleibt für das laufende Arbeitsverhältnis weiter bestehen.

Für diese Gruppe ist die Ausstellung eines Umstiegsdienstzettels nicht erforderlich.