

Forderungsprogramm zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze der Mineralölbranche Mineralöl-Kollektivvertrag 2025

Als ArbeitnehmerInnen der Mineralölbranche fordern wir:

- (1) Erhöhung der KV-Mindestlöhne bzw. KV-Mindestgehälter
- (2) Erhöhung der Ist-Löhne bzw. Ist-Gehälter
- (3) Erhöhung der Reisekosten-, Aufwands- und Trennungskostenentschädigungen, der Zulagen und Zuschläge
- (4) Erhöhung der Lehrlingseinkommen
- (5) Redaktionelle Änderungen

§ 1: KollektivvertragspartnerInnen (statt Kollektivvertragspartner)

(6) Rahmenrechtliche Verbesserungen

§ 5 Arbeitszeit bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft

- ERGÄNZUNG Pkt. 6.1: Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Tag- und NachtwächterInnen, Tag- und NachtportierInnen, hauptberufliche Werksfeuerwehren sowie **DrillerInnen im Rahmen einer Bohrung** kann bis zu 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Über die Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden bis einschließlich der 48. Arbeitsstunde werden neben dem Monatslohn/-gehalt mit dem Normalstundenlohn/-gehalt vergütet, ab der 49. Arbeitsstunde gebührt Überstundenentlohnung.

§ 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

- KLARSTELLUNG: Für jede im Rahmen des § 20 AZG geleistete Stunde steht MitarbeiterInnen analog Anhang 4 „SEG-Zulagen“ Pkt. 26 zu.
- Werden in einem Kalendermonat mehr als 20 Überstunden geleistet, so gebührt für ArbeitnehmerInnen (welche keine/n Überstundenpauschale bzw. All-In-Vertrag haben) ein zusätzlicher Zuschlag von 100 %.

Förderungsprogramm zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze der Mineralölbranche Mineralöl-Kollektivvertrag 2025

□ Langjährige MitarbeiterInnen

- ENTWEDER: § 10 Gehalt und Lohn – Neuer Pkt. 4: Treuesprung
Verankerung eines einmaligen Treuesprungs in der Höhe des jeweils anzuwendenden Lohngruppen-Bienniums für alle Lohngruppen, wenn jemand 9 Jahre oder mehr ausgesprungen ist.
- ODER: § 9 Beschäftigungsgruppen – Ergänzung zu Pkt. 1.11:
Die KollektivvertragspartnerInnen kommen überein, dass einmal im Jahr gemeinsam mit dem Betriebsrat die MitarbeiterInnen, welche die maximale Beschäftigungsgruppenjahre bereits erreicht haben, erhoben und besprochen werden.

□ § 18 Jubiläumsgeld

- Frühere Erreichbarkeit des Jubiläums:
beim 20-jährigen Dienstjubiläum. X Monatsentgelt(e),
beim 30-jährigen Dienstjubiläum. X Monatsentgelte,
beim 35-jährigen Dienstjubiläum. X Monatsentgelte

Bei Eintritt ab 1.1.2006 gilt automatisch die neue Regelung. Bei Eintritt vor 1.1.2006 besteht eine Wahlmöglichkeit für ArbeitnehmerInnen zwischen alter und neuer Regelung. Zur Klarstellung: Dadurch „vergangene“ Dienstjubiläen sind nicht nachforderbar.

Die Aliquotierungen sind analog der bestehenden Regelung anzupassen. Betreffend Entgelthöhen/Entgeltstaffelung wird von den KollektivvertragspartnerInnen vereinbart, dass eine kostenneutrale Variante zum Modell alt bis Mitte 2025 erarbeitet wird.

□ § 23 Kilometergeld

- Pkt 2: Anpassung an die Gesetzeslage

Forderungsprogramm zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze der Mineralölbranche Mineralöl-Kollektivvertrag 2025

□ § 26 Urlaub

- Neuer Pkt 3.1: 6. Urlaubswoche
 - ENTWEDER: Stufenweises, schnelleres Erreichen der 6. Urlaubswoche zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes in der Mineralölbranche:
nach 1 Jahr: +2 Arbeitstage, nach weiteren 2 Jahren: +2 Arbeitstage
und nach 1 weiteren Jahr: + 1 Arbeitstag.
Wird der Urlaub in Werktagen gerechnet, sind insgesamt 6 Werktage zu gewähren (2+2+2).
 - ODER: Ab dem vollendeten 43. Lebensjahr besteht automatisch der Anspruch auf die 6. Urlaubswoche.

○ Neuer Pkt. 8: Freizeittage

Zusätzlich zu den gesetzlichen Urlaubsansprüchen besteht ein Anspruch auf weitere fünf zusätzliche bezahlte Freizeittage pro Jahr. Der Anspruch entsteht jeweils mit dem Urlaubsstichtag.

Diese zusätzlichen Freizeittage können sowohl einzeln als auch geblockt konsumiert werden und können, ohne explizite Vereinbarung, zwischen den KollektivvertragspartnerInnen weder durch Verkürzungen der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit noch durch eine allfällige Ausweitung des gesetzlichen Urlaubsanspruches geschmälert werden.

Für ArbeitnehmerInnen, die unterjährig in das Unternehmen eintreten, entsteht der Anspruch im Rumpfbjahr in aliquoter Form. Für Teilzeitbeschäftigte, die nicht an fünf Wochentagen beschäftigt werden, entsteht der Anspruch aliquot zu ihrem Beschäftigungsmaß.

Während desurlaubes bzw. während der Freizeittage erhalten DienstnehmerInnen das Entgelt für die Normalarbeitszeit.

Voraussetzung für die Konsumation der Freizeittage ist der vollständige Verbrauch eines Jahresurlaubsanspruches. Falls der Jahresurlaubsanspruch nicht zur Gänze verbraucht ist, entfällt der Anspruch auf Freizeittage.

□ §30 Freizeit bei Dienstverhinderung

- a) Anlässlich des Wohnungswechsels im Falle der Führung eines eigenen Haushalts pro Arbeitsjahr 2 Arbeitstage

Förderungsprogramm zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze der Mineralölbranche Mineralöl-Kollektivvertrag 2025

NEUER PARAGRAPH: **Bildungsmanagement**

Die grundlegenden Veränderungen der Mineralölwirtschaft in den kommenden Jahren und die damit verbundenen Herausforderungen an die Unternehmen erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen.

Ziel ist es, die Beschäftigten der Branche bestmöglich auf die Herausforderungen des raschen technologischen Wandels vorzubereiten. Aus diesen Gründen bekennen sich die KollektivvertragspartnerInnen zu permanenter und zielgerichteter Weiterentwicklung aller Beschäftigten der Branche. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung im Sinne des ArbVG über den spezifischen Bildungs- und Entwicklungsbedarf der Beschäftigten und sollen geeignete Maßnahmen zur zeitnahen Umsetzung und deren Umfang vereinbart werden. Dabei können auch externe Institutionen wie z.B. Universitäten, Fachhochschulen, Schulen, Bildungseinrichtungen etc. einbezogen werden.

NEUER PARAGRAPH: **Insourcing und Auslagerung**

Ökologie, Ökonomie, Nachhaltigkeit und Zukunftssicherheit sind bestimmende Kriterien der zukünftigen Transformation in der Mineralölwirtschaft und gleichzeitig auch wesentliche Faktoren einer erfolgreichen Unternehmensführung. Deshalb vereinbaren die KollektivvertragspartnerInnen Beratungen im Anlassfall, zumindest aber einmal jährlich, auch für die gemeinsame Diskussion über das Insourcing bzw. Auslagerung von Dienstleistungen und Services aktiv zu nutzen. Dabei sollen insbesondere die Kriterien Geschäftsfeld, Unternehmenstätigkeiten, Beteiligungsverhältnisse, Kosten, Berufsbilder, Qualifikationen, Qualitätsniveau etc. angelegt werden. Dem Betriebsrat werden die erforderlichen Unterlagen im Sinne des ArbVG ausgehändigt.

KV-ERMÄCHTIGUNG auf **Abschluss einer Freizeitoption anstelle der IST-Erhöhung**

Förderungsprogramm zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze der Mineralölbranche Mineralöl-Kollektivvertrag 2025

☐ Vereinbarte Arbeitsgruppen

- Borealis: Ruhendstellung bis weitere Vorgehensweise geklärt ist
- § 21 Inlandsdienstreisen und § 22 Auslandsdienstreisen: Klärung, ob Bereitschaft der ArbeitgeberInnen besteht
- Frauenförderung: Beendigung
- Branchenaustausch: Fortführung
- Töchterliste: Fortführung

☐ Töchterliste

Erweiterung der Töchterliste um jene, die bis zu den Verhandlungen bekannt werden, jedenfalls jedoch:

- Borealis AG und ihre Töchter
- OMV Beteiligungsverwaltungs GmbH
- OMV Green Energy GmbH
- OMV Austria Geothermal GmbH
- AP NewCo GmbH

(7) Geltungstermin: 1. Februar 2025