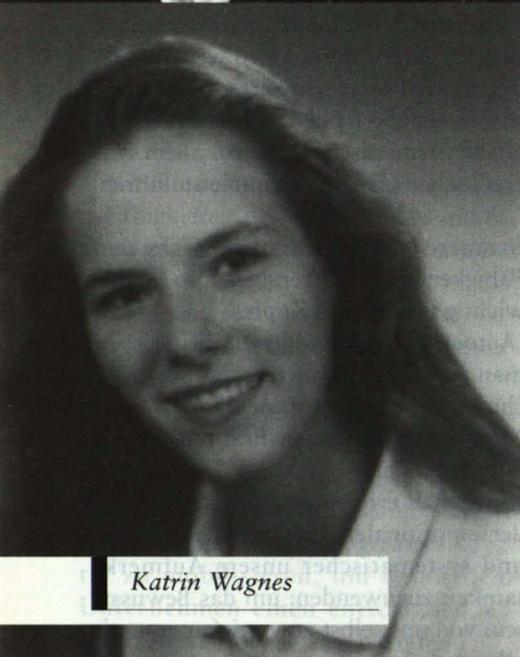




Reinilde Nöstlhaller



Katrin Wagnes

ker die überlegene Art des Denkens darstellt. Es wird erreicht durch die Kombination und Integration der unterschiedlichen Präferenzen und Kompetenzen.

Jeder von uns hat einzigartige, meist sehr ausgeprägte Präferenzen, d. h. bevorzugte Arten des Denkens und Handelns. Präferenzen sind also Aspekte in unserem Denken und Handeln, denen wir einen bestimmten Vorrang geben. Das was jeder gerne tut, führt er auch fast immer besser aus als etwas, das er nicht gerne tut.

Kommunen von uns haben die folgenden die folgenden Dinge:

**Univ.-Ass. Dipl.-Ing.;**  
**Seit 2000 Universitätsassistent am Institut für Baubetrieb- und Bauwirtschaft der TU Graz**

Es ist ganz natürlich, dass wir Tücker in bestimmten Bereichen sind. Wir sind erfolgreich, wenn wir die wir gelobt werden. Erfolg und Lob wiederum spornen an und so werden Präferenzen immer ausgeprägter. Auf diese Art bewirkt fast jede Präferenz eine höhere Kompetenz.

Das wesentliche Ziel des Gehirns ist die Erzeugung von Synergien. Kein Faktor hebt die erfolgreichen innovativen Unternehmen so deutlich hervor wie das Komplementär- und Synergieprinzip, also das sich Ergänzende, Kompletieren und ergänzende Aufeinanderbauen.

Lassen Sie mich zum Schluss nochmals zusammenfassen:

Das Gehirn der Frauen hat aber mehr Qualität, da sich die Impulse von einer Hemisphäre in die andere um 2 bis 10 Prozent schneller bewegen. Frauen können daher schneller schalten. Sie haben daher die potentiell besseren Möglichkeiten, die Denksteile der linken und rechten Hemisphäre miteinander zu verbinden. Gefühle zu verbalisieren und die Körpersprache besser zu verstehen. Männer und Frauen unterscheiden sich auch in der Art ihrer Intelligenz, wenn auch die Gesamtintelligenz von Mann und Frau anscheinend die gleiche ist.

Männer haben ein besseres räumliches Vorstellungsvermögen. Sie bewähren sich auch bei bestimmten logischen Folgerungen oder Weckungen. Frauen nehmen schneller etwas wahr. Auch sind sie mit ihren Händen bei besonders genauen Feinarbeiten weitaus besser als Männer. Einem höheren Endorphinspiegel. Dadurch sind sie weniger schmerzempfindlich als Männer. Frauen sind meistens intuitiver und weniger faktenorientiert. Sie sind kreativer. Sie sind offener für neue Ideen und Veränderungen. Sie sind sensibler für die Umwelt und ihre Mitmenschen. Ihre soziale und Kommunikationskompetenz ist bedeutender als diejenige der Männer. Nur, wenn man sich nicht für diese Unterschiede interessiert, sind sie sich offen für neue Ideen und Veränderungen. Sie sind sensibler für die Umwelt und ihre Mitmenschen. Ihre soziale und Kommunikationskompetenz ist bedeutender als diejenige der Männer.

Warum sind die Gehirnspezifikationen unterschiedlich zwischen Frauen und Männern? Die überlegene Art des Denkens darstellt. Es wird erreicht durch die Kombination und Integration der unterschiedlichen Präferenzen und Kompetenzen. Jeder von uns hat einzigartige, meist sehr ausgeprägte Präferenzen, d. h. bevorzugte Arten des Denkens und Handelns. Präferenzen sind also Aspekte in unserem Denken und Handeln, denen wir einen bestimmten Vorrang geben. Das was jeder gerne tut, führt er auch fast immer besser aus als etwas, das er nicht gerne tut. Kommunen von uns haben die folgenden die folgenden Dinge:

**Univ.-Ass. Dipl.-Ing.;**  
**Seit 2000 Universitätsassistent am Institut für Baubetrieb- und Bauwirtschaft der TU Graz**

# Der Kollektivvertrag für Arbeiter der Baugewerbe und der Bauindustrie 2004 – Auswirkungen der Neuregelung von Sondererstattungen

Der Fachverband der Bauindustrie und die Gewerkschaft Bau-Holz einigten sich im Frühjahr 2003 (Wirksamkeit ab 1. 5. 2004) auf einen neuen Kollektivvertrag für Arbeiter der Baugewerbe und der Bauindustrie, der nun die seit langem von der Bauindustrie und

von den Bauarbeitervertretern erwarteten Neuregelungen der so genannten Trennungsgelder beinhaltet. Es wurde eine Laufzeit von zweimal zwölf Monaten, jeweils beginnend mit 1. Mai, vereinbart. Als Ergebnis der Kollektivvertragsverhandlungen ergaben sich sowohl

Änderungen bei den Löhnen als auch im Rahmenkollektivvertrag. So wurden die Löhne in zwei Etappen um insgesamt 4,3 % erhöht und bei den Kündigungsfristen Verbesserungen vereinbart. Als wesentlichste Neuerung kann jedoch die Einführung der Änderung des § 9



des Kollektivvertrages (Sondererstattungen) mit 1. Mai 2004 hervorgehoben werden. Dieser Paragraph regelt die so genannten Dienstreisevergütungen für Bauarbeiter, besser bekannt als Sondererstattungen. Diese Neuregelung sollte eine Vereinfachung für den Auftraggeber hinsichtlich der Bezahlung von Taggeldern, Fahrtkostenvergütungen und Übernachtungsgeldern bringen und andererseits bestehende ungleiche Anspruchsvoraussetzungen vereinfachen und ausgleichen. Die damit in Zusammenhang stehenden bisherigen zahlreichen Unsicherheiten im Hinblick auf arbeitsrechtliche Anspruchsvoraussetzungen sowie abgabenrechtliche Vorgaben wurden durch die Einführung des neuen Kollektivvertrags klar gestellt. Das bisherige Trennungsgeld wird vollständig durch das Taggeld ersetzt und neu ist auch, dass nun auch Tagespendler einen Anspruch auf das steuer- und abgabenfreie Taggeld haben.

Der neue Kollektivvertrag sieht im Wesentlichen vier Arten der Dienstreisevergütungen vor:

- Taggeld
- Übernachtungsgeld
- Reiseaufwandsvergütung
- Fahrtkostenvergütung

Tabelle 1 zeigt eine Gegenüberstellung der Sondererstattungen zwischen altem und neuem Kollektivvertrag

Die bisher im Kollektivvertrag enthaltenen Sondererstattungen Trennungsgeld, Wegegeld und Zehrgeld gibt es nicht mehr. Die Anspruchsvoraussetzungen für Taggeld und Übernachtungsgeld sind im Vergleich zum Trennungsgeld und dem Übernachtungsgeld verändert worden. Die Fahrtkostenvergütung wurde beibehalten und die Fahrtvergütung wurde umbenannt in Reiseaufwandsvergütung.

**Taggeld:**

Das Taggeld ersetzt das frühere Trennungsgeld, welches auch besser als

„Trennung“ bekannt war und den Bauarbeitern in Abhängigkeit von ihrem Familienstatus, ihrer Entfernung zum Hauptwohnsitz, ihrer Stellung als In- oder Ausländer in unterschiedlicher Höhe ausbezahlt wurde.

Das neue Taggeld ist nunmehr leistungsbezogen, wird also nur arbeitstätig oder bei Vorhandensein entsprechender Arbeitsbereitschaft ausbezahlt.

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die auf Baustellen arbeiten und die in Tabelle 2 genannten Voraussetzungen bezüglich Arbeitszeit oder Arbeitsbereitschaft erfüllen. Außerdem haben z.B. auch „Nichtbaustellenarbeiter“ Anspruch auf Taggeld, wenn sie an einem ortsfesten Betrieb (Bauhof) arbeiten und außerhalb ihres Wohnsitzes übernachten (siehe Tabelle 2 Zeile c). Als Hauptwohnsitz gelten nur inländische Wohnsitze oder Wohnsitze in Grenzbezirken. Der Höhe nach kann

zwischen einem kleinen, einem mittleren und einem großen Taggeld unterschieden werden. Entscheidend für die Höhe des Taggeldanspruches ist die tägliche Arbeitsleistung bzw. Arbeitsbereitschaft. Tabelle 2 zeigt die Höhe des jeweiligen Taggeldes in Abhängigkeit von den Anspruchsvoraussetzungen.

**Im Folgenden soll der Anspruch an Taggeld durch verschiedene Anwendungsbeispiele verdeutlicht werden:**

1. Bauarbeiter H. arbeitet als Hilfsarbeiter für eine Baufirma. Am 27. 5. 2004 fährt er auf seinen Arbeitsplatz. An diesem Tag herrscht extrem schlechtes Wetter auf der Baustelle. Nach zwei Stunden Warten, schickt der Vorgesetzte alle Arbeiter nach Hause. An diesem Tag kann die Arbeit nämlich nicht mehr fortgesetzt werden. Josef H. fährt wieder nach Hause und war insgesamt mehr als

Alter Kollektivvertrag	Neuer Kollektivvertrag
Trennungsgeld	Taggeld NEU
Übernachtungsgeld	Übernachtungsgeld NEU
Wegegeld	Wegegeld ENTFÄLLT
Fahrtkostenvergütung	Fahrtkostenvergütung
Fahrtvergütung	Reiseaufwandsvergütung
Zehrgeld	Zehrgeld ENTFÄLLT

Tabelle 1

Taggeld	Höhe [€/Tag]	Anspruchsgrundlage
Kleines Taggeld	€ 8,50;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeit bzw. Arbeitsbereitschaft &gt; 3 h bis max. 9 h</li> <li>- Tägliche Rückkehr zum Wohnsitz (Wohnsitzentfernung &lt;100km)</li> </ul>
Mittleres Taggeld	€ 13,50	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeit bzw. Arbeitsbereitschaft über 9 h</li> <li>- Tägliche Rückkehr zum Wohnsitz (Wohnsitzentfernung &lt;100km)</li> </ul>
Großes Taggeld	€ 26,40	<p>Baustellenarbeiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- auswärtige Nächtigung ist erforderlich (Anordnung AG)</li> <li>- Wohnsitzentfernung &gt; 100 km</li> <li>- Rückkehr zum Wohnsitz nicht zumutbar</li> </ul> <p>Nichtbaustellenarbeiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- auswärtige Nächtigung ist erforderlich und Rückkehr zum Wohnsitz nicht zumutbar</li> <li>- Wohnsitzentfernung &gt; 100 km</li> <li>- Anordnung zur Übernachtung durch den AG</li> </ul>

Tabelle 2

drei Stunden unterwegs. Besteht Anspruch auf Taggeld? Herr H. hat keinen Anspruch auf Taggeld, da die Arbeitsbereitschaft keine drei Stunden betrug und an diesem Tag nicht mehr gearbeitet wurde. Bei Abwesenheit von mehr als drei Stunden wird kein Anspruch auf Taggeld begründet.

2. Bauarbeiter M. hat seinen Hauptwohnsitz in W. Sein Arbeitsplatz befindet sich auf einer Baustelle in S. (Entfernung 30 km). Er fährt täglich von seinem Arbeitsplatz nach Hause. Seine tägliche Arbeitszeit beträgt 8,5 Stunden. Hinzu kommt eine Stunde Mittagspause und eine Gesamtfahrzeit von 1,5 Stunden. Welchen Taggeldanspruch hat er? Da Markus H. täglich zu seinem Hauptwohnsitz nach Hause fährt und er täglich 8,5 Stunden arbeitet, hat er Anspruch auf das kleine Taggeld in der Höhe von 8,50 Euro.

#### **Übernachtungsgeld:**

Beim Übernachtungsgeld haben sich sowohl die Anspruchsgrundlage als auch die Höhe geändert. Anspruch auf den Bezug von Übernachtungsgeld in der Höhe von 10,00 Euro haben Arbeitnehmer, die gemäß Tabelle 2, Zeile c) Anspruch auf großes Taggeld haben. Dieser Anspruch besteht nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber kein Quartier zur Verfügung stellen kann und die auswärtige Nächtigung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird. Die Höhe des Übernachtungsgeldes ist durch den Verbraucherpreisindex gesichert.

Findet der Arbeitnehmer um diesen Betrag kein Quartier, können die tatsächlich erforderlichen Kosten gegen Beleg vergütet werden.

#### **Anwendungsbeispiel:**

3. Karl H. arbeitet am Bauhof einer Baufirma. Der Bauhof liegt in Graz. Sein Wohnsitz befindet sich etwa 130 km entfernt. Sein Arbeitgeber ordnet die Nächtigung in Graz an. Hat er Anspruch auf Übernachtungsgeld? Da der Arbeitgeber die Nächtigung angeordnet hat, hat

Karl H. Anspruch auf Nächtigungsgeld. Entscheidend ist jedoch der Nachweis der tatsächlichen Nächtigung.

#### **Wegegeld:**

Das bis Mai 2004 bestimmten Arbeitern zustehende Wegegeld entfällt vollkommen. Die Ausbezahlung des Wegegeldes (Fixbetrag i. d. H. v. 1,55 Euro/Tag) erfolgte bis 05/2004 an jene Arbeitnehmer, die mehr als 20 km von der Baustelle entfernt wohnten.

#### **Fahrtkostenvergütung:**

Arbeitnehmer haben wie bisher Anspruch auf Fahrtkosten zwischen ihrem Wohnort und der Baustelle, wenn die Entfernung mehr als 3 km beträgt und der Arbeitgeber für keine Beförderung (z. B. durch einen Firmenbus) sorgt.

#### **Anwendungsbeispiel:**

4. Der Arbeitnehmer fährt mit seinem PKW zu einer verabredeten Stelle, wo er in den Bus des Arbeitgebers zusteigt. Wie ist der Anspruch auf Fahrtkostenvergütung geregelt, wenn sich diese Stelle 2 km bzw. 8 km von seinem Wohnort entfernt befindet? Befindet sich die verabredete Einstiegsstelle in 2 km Entfernung, besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenvergütung, da die Strecke nicht mehr als 3 km beträgt. Befindet sich die Stelle allerdings in 8 km Entfernung, besteht Anspruch auf Fahrtkostenvergütung.

#### **Reiseaufwandsvergütung**

Die Reiseaufwandsvergütung entspricht der bisherigen Regelung für Fahrtvergütung und umfasst anfallende Reisekosten (z. B. einmalige Hin- und Rückreise zur Baustelle). Zu beachten ist jedoch, dass bei diesem Punkt die Zehrgelder vollkommen entfallen.

#### **Abgabenrechtlicher Aspekt:**

Taggeld und Übernachtungsgeld sind, wenn in der entsprechenden kollektivvertraglich vorgesehenen Höhe und bei entsprechendem Anspruch ausbezahlt,

abgabenfrei (d. h. lohnsteuer-, sozialversicherungsbeitrags-, kommunalsteuer-, DB- und DZ-frei). Für vom Arbeitgeber freiwillig bezahlte oder überhöhte Taggelder müssen jedoch Abgaben bezahlt werden. Um die abgabenrechtlichen Ansprüche zu gewährleisten, bedarf es jedoch gründlicher baubetrieblicher Dokumentation (Stundenzettel, Bautagesberichte, Fahrtenbuchauszüge, Nächtigungsbelege etc.).

#### **Grundanliegen der Neuerungen:**

Die Neuregelung des § 9 des Kollektivvertrages für Arbeiter der Baugewerbe und der Bauindustrie schafft eine Gleichstellung der Arbeitnehmer.

Durch die Einführung eines leistungsbezogenen Taggeldes und die dadurch einfacheren Anspruchsgrundlagen hat nun jeder Arbeitnehmer Anspruch auf den Bezug von Taggeld. Familienverhältnisse spielen keine Rolle mehr. Somit entfällt durch die Neuregelung der Vorteile verheirateter bzw. gleichgestellter oder betriebsentsandter Arbeitnehmer gegenüber ledigen, verwitweten und geschiedenen kinderlosen Arbeitnehmern. Alle Arbeitnehmer sind vom Anspruch her gleichberechtigt. Weiters gibt es durch die Neuformulierung der Anspruchsgrundlagen keinen Unterschied mehr zwischen In- und Ausländer da nur mehr inländische Wohnsitze bzw. Wohnsitze im Grenzgebiet als Hauptwohnsitz gelten. Ausländische Hauptwohnsitze sind kein Anknüpfungspunkt mehr für den Bezug von Taggeld. Arbeitgebern erwächst somit kein Vorteil mehr durch die Be- oder Nichtbeschäftigung einer Arbeitnehmergruppe.

Außerdem erfolgt durch die Neuregelung der Sondererstattungen endlich eine Angleichung an den Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser. Dieser Kollektivvertrag sieht nämlich ebenso Dienstreisevergütungen in Form von „Regelungen für auswärtige Arbeiten“ vor. Diese Regelungen beinhalten u.a. den Bezug von Aufwandsentschädigungen, Nächtigungsgeld und Fahrtkosten. Somit werden die Dienstreisebegriffe der beiden Kollektivverträge endlich angenähert.

### Auswirkungen auf die Kalkulation der Mittelohnkosten

Für die Baukostenermittlung nach ÖN B 2061 „Preisermittlung für Bauleistungen“ müssen im Rahmen der Mittelohnkalkulation die Inhalte der Neuregelung des § 9 „Dienstreisevergütungen“ im Kalkulationsformblatt K3 berücksichtigt werden. Im Wesentlichen wirken sich die Änderungen bei der Berechnung des K3-Blat-

tes nur auf „Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile“ aus. Dies setzt voraus, dass keine Überzahlung der im Kollektivvertrag für die Dienstreisevergütungen vorgesehenen Beträge stattfindet. Diese Lohnbestandteile werden in einem gesonderten Hilfsblatt ermittelt und aus der Summe der Dienstreisevergütungen gebildet. Durch das neue Taggeld ergeben sich einige Änderungen. Auf Grund der Tatsache, dass das Tag-

geld nämlich nur mehr bei geleisteter Arbeit bzw. Arbeitsbereitschaft ausbezahlt wird, können arbeitsfreie Tage bei der Berücksichtigung der Taggeldansprüche nicht mehr geltend gemacht werden. Die tägliche Arbeitszeit und das verwendete Arbeitszeitmodell sind entscheidend für die Taggeldansprüche. Somit können arbeitsfreie Tage wie Einarbeitungstage, Krankenstand, Zeitausgleich oder Feiertage bei der Ermittlung der Taggeldansprüche nicht mehr berücksichtigt werden. Sie müssen vorerst in Form einer „Ausfallzeit“ von den anspruchsberechtigten Tagen in Abzug gebracht werden. Nach Ermittlung der tatsächlichen Anzahl der anspruchsberechtigten Tage kann die Summe der Taggelder berechnet werden. Die Ermittlung von Übernachtungsgeld, Fahrtkostenvergütung, sowie Reiseaufwandsvergütung bleibt im Vergleich zum bisherigen Kollektivvertrag unverändert.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Höhe der nach „neuem“ Kollektivvertrag errechneten Mittelohnkosten annähernd dem bisherigen Wert entspricht. Obwohl nun alle Arbeitnehmer Anspruch auf ein Taggeld haben, was vorweg eine Erhöhung der Mittelohnkosten vermuten ließe, relativiert sich dieser Wert dadurch, dass das Taggeld an arbeitsfreien Tagen (bspw. Feiertage, Krankenstand, Zeitausgleich, Urlaubstage, entgeltliche Freizeit) nicht ausbezahlt wird. Die Anzahl der so anfallenden jährlichen Ausfallszeit beträgt ca. 35 bis 40 % der Summe der Gesamtarbeitszeit (Quelle: Bauhandbuch 2004, Wirtschaftsverlag). Durch die Einführung des leistungsbezogenen Taggeldes konnten jedenfalls die seitens der Bauindustrie und der Bauarbeitnehmervertretung geforderte Gleichstellung aller Arbeitnehmer und eine Klarstellung hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen erzielt werden.

MITTELLOHNPREIS <input type="checkbox"/>		Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS <input type="checkbox"/>			Erstellt am:	Seite:
GEHALTPREIS <input type="checkbox"/>		LL/LK		
Bau: .....	FÜR MONTAGE <input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen		
Angebot Nr.: .....	FÜR VORFERTIGUNG <input type="checkbox"/>	Währung:		
Beschäftigungsgruppe laut KV: .....		Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl: .....	
KV-Gruppe: .....		Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h: .....	
KV-Lohn: .....		Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: .....		.....% h / .....h / .....% h		
		%	Betrag	
A	Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT	100,00	9,28	
B	Umlage unproduktives Personal	% von A	24,01	2,23
C	Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen	% von A + B (A + B = 11,51)		
D	Überkollektivvertraglicher Mehrlohn	% von A + B	22,08	2,54
E	Aufzahlung für Mehrarbeit	% von A + B	0,39	0,04
F	Aufzahlung für Erschwernisse	% von A + B	12,96	1,49
G	Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von A + B	0,00	0,00
H	MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A)	(Betrag = A bis G)	167,95	15,58
J	Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von H	21,42	3,34
J	Direkte Lohnnebenkosten	% von H	26,85	4,18
K	Umgelegte Lohnnebenkosten	% von H	80,63	12,56
L	Andere lohngebundene Kosten	% von H	12,00	1,87
M	MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A)	(Betrag = H bis L)	404,59	37,54
Gesamtzuschlag in % auf:		Gerät	Material	Fremdl.
N	Geschäftsgemeinkosten			8
O	Bauzinsen			1,5
P	Wagnis			2
Q	Gewinn			2
R				
S	Summe ( % ) N bis R			13,5
T	Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %			15,61 (% auf M)

### HILFSBLATT - DIENSTREISEVERGÜTUNGEN

Dienstreisevergütungen	% d. Belegschaft v. prod. Arb.	Betrag Währung [€]	Anzahl der Arbeitstage mit Anspruch [T]	Anz. d. Arbeitstage mit Anspruch* [T*]	Ausfallzeit [W*]	Tatsächlicher Anspruch (14-15) [T*]	Betrag*		
							abgabepfl. [€*]	nicht abgabepfl. [€*]	
M Taggeld groß	60	26,40	163,2	4,71	1,00	3,71		58,79	
N Taggeld mittel	0	13,50	0	0	0	0		0,00	
O Taggeld klein	40	8,50	163,2	4,71	1,00	3,71		12,62	
P Übernachtungsgeld	40	10,00	242,48	7				28,00	
Q Fahrtkostenvergütung	60	4,00	163,2	4,71				11,31	
R Heimfahrten	20	14,00	Je Fahrt: alle		4 Wochen			0,70	
S Heimfahrten			Je Fahrt: alle		Wochen				
T An- und Rückreise	60	16,00	Je Fahrt: alle		34,64 Wochen			0,28	
U									
V	Summe M17 bis U17 bis U16						je Wo	0,00	111,70
W	Zuschlag für unproduktives Personal						20 % v. V	0,00	22,34
X	Summe V17 + W17, V18 + W18						je Wo	0,00	134,04

Abb. 1 Mittelohnkalkulation - Formblatt K3