

KOLLEKTIVVERTRAG

Rahmen-KV

**der Arbeitnehmer/innen der Nahrungs-
und Genussmittelindustrie
inklusive Anhängen**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

VOM 1. APRIL 2021

IN DER FASSUNG VON 1. NOVEMBER 2022



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG

**der Arbeitnehmer/innen der Nahrungs- und
Genussmittelindustrie
inklusive Anhängen**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

VOM 1. APRIL 2021

IN DER FASSUNG VON 1. NOVEMBER 2022

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 Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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 IST- und Mindestgehälter werden zwischen 6,5 % und 7,5 % erhöht. Überdurchschnittlich wurden die Lehrlingseinkommen erhöht.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Rahmenkollektivvertrag			
A. <i>Vertragschliessende und Geltung</i>	<u>8</u>	F. <i>Todesfallunterstützung bei Abfertigung NEU</i>	<u>24</u>
§ 1. Vertragschließende	<u>8</u>	§ 34. Todesfallunterstützung bei Abfertigung NEU	<u>24</u>
§ 2. Geltungsbereich	<u>8</u>	G. <i>Sonderzahlungen</i>	<u>24</u>
§ 3. Geltungsdauer	<u>8</u>	§ 35. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	<u>24</u>
§ 4. Grundsätzliches	<u>10</u>	§ 36. Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)	<u>25</u>
B. <i>Arbeitszeit</i>	<u>10</u>	§ 37. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	<u>26</u>
§ 5. Allgemeines zum Abschnitt B „Arbeitszeit“ ..	<u>10</u>	§ 38. Dienstjubiläen	<u>26</u>
§ 6. Normalarbeitszeit	<u>10</u>	H. <i>Informationspflichten der/des Arbeitgeber(s) *in</i>	<u>27</u>
§ 7. Nachtarbeit	<u>11</u>	§ 39. Information bei befristeten Arbeitsverhältnissen	<u>27</u>
§ 8. Umziehzeiten	<u>11</u>	§ 40. Informationspflicht des/der Arbeitgeber(s) *in an den/die Arbeitnehmer*in über das bevorstehende Ende der Elternkarenz	<u>27</u>
§ 9. Durchrechnung der kollektivvertraglichen Mehrarbeit (38 bzw. 38,5 bis 40 Stunden) ..	<u>12</u>	I. <i>Verwendungsgruppen</i>	<u>28</u>
§ 10. Schichtarbeit	<u>12</u>	§ 41. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	<u>28</u>
§ 11. Viertagewoche	<u>13</u>	§ 42. Einstufung neuer Arbeitnehmer*innen in die Verwendungsgruppen	<u>28</u>
§ 12. Teilzeitbeschäftigung	<u>13</u>	§ 43. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe/Biennalsprung	<u>29</u>
§ 13. Durchrechenbare Normalarbeitszeit in der Produktion	<u>14</u>	§ 44. Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe im bestehenden Arbeitsverhältnis .	<u>29</u>
§ 14. Arbeitszeit in Filialbetrieben	<u>15</u>	§ 45. Anrechnung auf das Mindestgehalt	<u>30</u>
§ 15. Einarbeiten von Feiertagen	<u>15</u>	§ 46. Verwendungsgruppenschema – Mindestgehälter	<u>30</u>
§ 16. Altersteilzeit	<u>15</u>	J. <i>Lehre, Vorlehre und Integrative Berufsausbildung</i>	<u>33</u>
§ 17. Allgemeines zur Überstundenarbeit	<u>16</u>	§ 47. Lehrlinge	<u>33</u>
§ 18. Überstundenarbeit an Werktagen	<u>17</u>	§ 48. Vorlehre und Integrative Berufsausbildung	<u>34</u>
§ 19. Sonntagsarbeit für Arbeitnehmer*innen, die NICHT im Produktionsbereich tätig sind	<u>17</u>	§ 49. Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung	<u>34</u>
§ 20. Sonntagsarbeit für Arbeitnehmer*innen im Produktionsbereich	<u>18</u>	§ 50. Behaltspflicht	<u>34</u>
§ 21. Feiertagsarbeit	<u>19</u>	K. <i>Pflichtpraktikant*innen, Volontäre, Trainees</i>	<u>35</u>
§ 22. 24. und 31. Dezember	<u>19</u>	§ 51. Pflichtpraktikant*innen	<u>35</u>
C. <i>Bezahlte Fehlzeiten</i>	<u>20</u>	§ 52. Volontäre	<u>35</u>
§ 23. Freizeit bei Dienstverhinderung	<u>20</u>	§ 53. Trainees	<u>35</u>
§ 24. Urlaubsentgelt	<u>21</u>	L. <i>Aus- und Weiterbildung</i>	<u>36</u>
D. <i>Anrechnungsbestimmungen</i>	<u>21</u>	§ 54. Studienfreizeit und Prüfungsvorbereitung .	<u>36</u>
§ 25. Anrechnung von Schulzeiten bei Bemessung der Urlaubsdauer	<u>21</u>	§ 55. Ausbildungskosten	<u>36</u>
§ 26. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, EKUG oder VKG)	<u>21</u>	M. <i>Telearbeit</i>	<u>36</u>
§ 27. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, EKUG oder VKG) für die Vorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe	<u>21</u>	§ 56. Telearbeit/Homeoffice	<u>36</u>
§ 28. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten	<u>22</u>	N. <i>Sonstiges</i>	<u>37</u>
E. <i>Abfertigung ALT</i>	<u>22</u>	§ 57. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage	<u>37</u>
§ 29. Abfertigung ALT	<u>22</u>	§ 58. Brille für Bildschirmarbeit	<u>37</u>
§ 30. Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	<u>22</u>	§ 59. Ein- bzw. Austritt	<u>37</u>
§ 31. Gehaltszahlung im Todesfall bei Abfertigung ALT	<u>22</u>	§ 60. Dienstfindungen	<u>37</u>
§ 32. Abfertigung ALT bei bei Wechsel in Teilzeitbeschäftigung	<u>23</u>	§ 61. Verbesserungsvorschläge	<u>37</u>
§ 33. Anrechnung des Karenzurlaubes für Abfertigung ALT	<u>24</u>		

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Anhänge		Zusatzkollektivvertrag Auslandsdienstreisen	
Anhang I		§ 1 Geltungsbereich	<u>72</u>
Anmerkung zu § 15 und 21	<u>38</u>	§ 2 Auslandsdienstreisen	<u>72</u>
Anmerkung zu § 41 Abs 2	<u>38</u>	§ 3 Reisevorbereitung	<u>72</u>
Dienstzettel		§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen	<u>72</u>
Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG	<u>39</u>	§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten	<u>73</u>
Muster für einen Dienstzettel gem § 40 Abs 2 RKV	<u>41</u>	§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe	<u>73</u>
Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit	<u>43</u>	§ 7 Aufwandsentschädigung	<u>73</u>
Anhang II	<u>45</u>	§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit	<u>74</u>
Anhang III		§ 9 Familienheimfahrt	<u>75</u>
ZKV Ein-/Umstufungen anlässlich des Inkrafttretens des neuen, mit 1. April 2021 gültigen, Rahmenkollektivvertrages der Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie	<u>47</u>	§ 10 Unfallversicherung	<u>75</u>
Empfehlungen		§ 11 Tod naher Angehöriger	<u>75</u>
Betreffend Bildschirmarbeit	<u>52</u>	§ 12 Erkrankungen und Unfälle	<u>75</u>
Betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)	<u>52</u>	§ 13 Höhere Gewalt	<u>75</u>
Betriebsvereinbarung über die Anwendung der Freizeitoption	<u>53</u>	§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung	<u>76</u>
Betriebsvereinbarung über die Anwendung der Freizeitoption (Futtermittelindustrie)	<u>57</u>	§ 15 Abtretung von Ansprüchen	<u>76</u>
Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss		§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel	<u>76</u>
§ 1 Geltungsbereich	<u>61</u>	§ 17 Schlichtungsverfahren	<u>76</u>
§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit	<u>61</u>	§ 18 Geltungsbeginn, Geltungsdauer	<u>76</u>
§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde	<u>62</u>	Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen	
§ 4 Allgemeine Bestimmungen	<u>62</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>77</u>
§ 5 Arbeitszeit	<u>62</u>	§ 2 Kilometergeld	<u>77</u>
§ 6 Geltungsbeginn	<u>63</u>	§ 3 Rechnungslegung und Nachweis	<u>78</u>
Zusatzkollektivvertrag für FilialeiterInnen in der Fleischwarenindustrie		§ 4 Verfall der Ansprüche	<u>78</u>
§ 1 Vertragschließende	<u>64</u>	§ 5 Sondervereinbarungen usw	<u>78</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>64</u>	§ 6 Schlichtungsverfahren	<u>78</u>
§ 3 Geltungsdauer	<u>64</u>	§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>79</u>
§ 4 Begriff des/der FilialeiterIn	<u>64</u>	Beschäftigung Fleischwarenindustrie	
§ 5 Einstufung und Grundgehalt	<u>64</u>	8. Dezember	
§ 6 Arbeitszeit, Überstunden	<u>65</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>80</u>
§ 7 Günstigkeitsklausel	<u>65</u>	§ 2 Art und Dauer der Beschäftigung	<u>80</u>
Zusatzkollektivvertrag Inlandsdienstreisen		§ 3 Verfahren	<u>80</u>
§ 1 Geltungsbereich	<u>66</u>	§ 4 Vergütung	<u>80</u>
§ 2 Geltungsdauer	<u>66</u>	§ 5 Freizeitausgleich	<u>81</u>
§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung ..	<u>67</u>	§ 6 Mitwirkung des Betriebsrates	<u>81</u>
§ 4 Trennungskostenentschädigung	<u>68</u>	§ 7 Schlichtungsstellen	<u>81</u>
§ 5 Messsegelder	<u>69</u>	§ 12a ARG-Kollektivverträge	
§ 6 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel	<u>70</u>	Mars Austria OG/Bruck a.d. Leitha (vormals Master Foods GesmbH)	<u>82</u>
Zusatzkollektivvertrag Dienstreisen am Dienort	<u>71</u>	Radlberger Getränke/Unterradlberg	<u>84</u>
		S. Spitz/Attnang-Puchheim	<u>86</u>
		Vöslauer Mineralwasser AG/ Bad Vöslau	<u>88</u>
		Lindt & Sprüngli / Gloggnitz	<u>90</u>
		Mondelez GmbH / Bludenz (vormals Kraft Foods)	<u>92</u>
		Manner & Comp. AG (Wien)	<u>94</u>
		Kollektivvertrag § 12a ARG	
		Coca Cola Beverages GmbH/Edelstal	<u>96</u>
		Gemeinsame Erklärung zu § 12a ARG KV	<u>98</u>

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Gehaltsrechtlicher Teil		Zusatzinformationen – frühere KV-Abschlüsse	
Kollektivvertrag Ist-Gehalt 2022 („NuGI“)	99	Kollektivvertrag Inlandsdienstreisen	
Gehaltsordnung 2022 („NuGI“)	102	vom 24. 10. 1984	121
Gehaltsordnung 2022 Süßwarenindustrie	102	Kollektivvertrag Ist-Gehalt	
Kollektivvertrag Futtermittelindustrie 2022	103	Futtermittelindustrie 2003	125
Gehaltsordnung und Ist-Erhöhung 2022 Futter- mittelindustrie	105		
Zusatzinformationen			
Gehaltsordnungen 2021–2015	ab 107	<i>Impressum: letzte Umschlagseite</i>	

A. VERTRAGSCHLIESSENDE UND GELTUNG

§ 1. Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindus-

trie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, GPA andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, ausgenommen der Verband der österr. Tabakwarenindustrie

c) persönlich:

für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer*innen sowie für kaufmännische und technische Lehrlinge.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Vorstandsmitglieder, GeschäftsführerInnen, BetriebsleiterInnen und ProkuristInnen soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) für Pflichtpraktikanten mit Ausnahme des § 51 und Volontäre mit Ausnahme des § 52

§ 3. Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit **1. April 2021** in Kraft.

(2) Dieser Rahmenkollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die aus diesem Rahmenkollektivvertrag resultierenden

a) Gehaltsverträge

b) Gehaltsordnungen

c) Lehrlingseinkommen

d) Zusatzkollektivverträge - sofern in diesen selbst keine Kündigungsbestimmungen geregelt sind

e) sonstige Vereinbarungen (zB Empfehlungen, gemeinsame Erklärungen) sowie die

f) Bestimmungen über die Höhe des Nachtarbeitszuschlages (§ 7)

können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Die Frist beginnt mit Zustellung des eingeschriebenen Briefes zu laufen.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen über die Erneuerung beziehungsweise Abände-

rung des jeweils gekündigten Kollektivvertrages geführt werden.

(5) Mit Inkrafttreten dieses Rahmenkollektivvertrages treten alle vor dem 1. April 2021, zwischen der Bundesparte Industrie sowie dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und deren Vorgängerorganisationen einerseits und der Gewerkschaft GPA und deren Vorgängerorganisationen andererseits abgeschlossenen Kollektivverträge, für die dem Geltungsbereich dieses Rahmenkollektivvertrags unterliegenden Betriebe und Arbeitnehmer*innen, mit Ausnahme der anschließend in Abs 6 ausdrücklich aufgezählten Kollektivverträge, außer Kraft.

(6) Weiter, für die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags unterliegenden Betriebe und Arbeitnehmer*innen, gelten:

a) Sämtliche am 31. März 2021 geltende **Gehaltsverträge und Gehaltsordnungen** sowie Diäten- und Zulagensätze, die im Rahmen von Gehaltsverhandlungen abgeschlossen wurden und auf diesem Rahmenkollektivvertrag basieren.

b) Sämtliche am 31. März 2021 geltende **§ 12a Kollektivverträge**, sowie die diesbezügliche gemeinsame Erklärung vom 25. Juli 2000 zum Begriff „zusätzliche Bonitäten“.

c) Der Zusatzkollektivvertrag vom 5. November 2020 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestell-

ten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie über **Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen für Inlandsdienstreisen**.

- d) Kollektivvertrag vom 30. April 2014 über **Dienstreisen am Dienort**.
- e) Der Zusatzkollektivvertrag vom 12. Dezember 1990 (in der jeweils gültigen Fassung), über die **Entsendung zu Auslandsdienstreisen**.
- f) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), über die **Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen**.
- g) Kollektivvertrag vom 31. Oktober 1991 betreffend **erweiterte Öffnungszeiten** (in der jeweils gültigen Fassung).
- h) Der Kollektivvertrag vom 1. Juli 1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Arbeitnehmer*innen der **Vereinigten Eisfabriken und Kühlhallen**, Wien 20, betreffend **Erschwerniszulagen**.

Brauereien

- i) Zusatzkollektivvertrag vom 12. November 1985 (in der jeweils gültigen Fassung) für die **Angestellten der österreichischen Brauereien**.
- j) Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der österreichischen Brauereien vom 27. November 2020 bezüglich **Trennungentschädigung**.
- k) Kollektivvertrag der österreichischen Brauereien vom 13. Oktober 2015 bezüglich **Zeit für DASZ**.
- l) Kollektivvertrag der österreichischen Brauereien vom 2. Dezember 1999 bezüglich der **Ergänzung des § 3 Reisegebühr**.
- m) Zusatzkollektivvertrag der österreichischen Brauereien vom 27. November 2018 bezüglich **Überstunden im Sinne § 7 Abs 1 AZG**.

Fleischwarenindustrie

- n) Kollektivvertrag der Fleischwarenindustrie vom 18. November 1997 betreffend **Arbeitsleistungen am 8. Dezember**.
- o) Zusatzkollektivvertrag der Fleischwarenindustrie vom 28. Juni 1990 für **Filialleiter/innen**.

Großbäcker

- p) Kollektivvertrag der österreichischen Großbäcker vom 20. November 1998 betreffend **Arbeitsleistungen am 8. Dezember**.
- q) Zusatzkollektivvertrag der österreichischen Großbäcker vom 18. Dezember 2019 betreffend die Angestellten in den Verkaufsstellen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. 5. 2015 begonnen hat.

- r) Zusatzkollektivvertrag der österreichischen Großbäcker vom 18. Dezember 2019 betreffend die Angestellten in den Verkaufsstellen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. 6. 2015 begonnen hat.

Milch

- s) Der Zusatzkollektivvertrag vom 29. April 1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der dem Verband der Milchindustrie angehörenden Wiener Molkereibetriebe, betreffend **Zusatzregelung für Sonn- und Feiertagsarbeit**.
- t) Zusatzkollektivvertrag der Milchindustrie vom 30. Jänner 2019 über die **Anrechnung von Karenzzeiten**.
- u) Zusatzkollektivvertrag der Milchindustrie vom 1. Jänner 2019 betreffend **Ferialaushilfen**.
- v) Zusatzkollektivvertrag der Milchindustrie vom 30. Jänner 2019 über den **Fahrtkostenersatz für Lehrlinge**.
- w) Zusatzkollektivvertrag der Milchindustrie vom 5. November 2019 über die **Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Freizeit**.

Zuckerindustrie

- x) **Zusatzkollektivvertrag der Zuckerindustrie** vom 29. August 2014 (in der jeweils gültigen Fassung).
- y) Kollektivvertrag der Zuckerindustrie vom 26. September 2002 (in der jeweils gültigen Fassung) bezüglich **Kampagneangestellte**.
- z) Kollektivvertrag der Zuckerindustrie vom 6. September 2013 (in der jeweils gültigen Fassung) betreffend **Dienstreisen**.
 - aa) Kollektivvertrag der Zuckerindustrie vom 17. Jänner 2000 betreffend **Fahrtkostenersatz für Lehrlinge**.
 - bb) Kollektivvertrag der Zuckerindustrie vom 21. September 1998 betreffend **Nachtarbeit**.
 - cc) Kollektivvertrag der Zuckerindustrie vom 9. September 2020 (in der jeweils gültigen Fassung) betreffend einer **Zulage III**.
 - dd) Empfehlung der Zuckerindustrie vom 9. September 2020 (in der jeweils gültigen Fassung) betreffend einer **Treueprämie**.
 - ee) Zusatzkollektivvertrag der Zuckerindustrie vom 9. November 2011 bezüglich **Ferialpraktikant/innen**.
 - ff) Kollektivvertrag der Zuckerindustrie vom 6. September 2013 bezüglich **Jubiläumsszuwendungen**.

§ 4. Grundsätzliches

Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für die/den Arbeitnehmer*in günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

(3) Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

B. ARBEITSZEIT

§ 5. Allgemeines zum Abschnitt B „Arbeitszeit“

(1) Bei etwaigem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge – egal ob kollektivvertragliche oder gesetzliche – schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus (siehe auch Beispielsrechnungen im Anhang II).

(2) Deckungsrechnung: Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich im Jahr geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die entsprechenden Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(3) Frist zur Geltendmachung: Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Abschnittes B müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der/beim Arbeitgeber*in schriftlich geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes. Besteht kein solcher, so ist dies das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erbracht wurde.

§ 6. Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne der Pausen 38,5 Stunden.
Der Normalstundenteiler für das Monatsgrundgehalt ist 167.

(2) Abweichend von Absatz 1 beträgt für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände die wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich der Pausen 38 Stunden:

- a) Speiseöl- und Fettindustrie
- b) Mühlenindustrie
- c) Suppenindustrie
- d) Zuckerindustrie

Der Normalstundenteiler für das Monatsgrundgehalt ist 164.

(3) In Betrieben in denen für die ArbeiterInnen kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese kürzere Arbeitszeit auch für alle Arbeitnehmer*innen

(4) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen - insbesondere Arbeitszeitgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz - festzulegen.

(5) Soweit nicht durch Schichteinteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.

(6) Gemäß § 11 Abs 2 bis 3 Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG), BGBl 1987/599 idgF, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen an jene der erwachsenen Arbeitnehmer*innen ange-

glichen werden. Dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit an 5 Wochentagen 9 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten.

§ 7. Nachtarbeit

(1) Als Nachtzeit gilt die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr

(2) Gewährt ein Kollektivvertrag oder Branchenanhang den Arbeiter*innen einer Unterbranche (zB Süßwarenindustrie) in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr einen Nachtzuschlag oder Nachtschichtzuschlag, so ist auch den zu Arbeitertätigkeiten herangezogenen Arbeitnehmer*innen der betreffenden Unterbranche (zB Süßwarenindustrie) dieser zu gewähren.

(Abs 2 idF 1. November 2022)

(3) Fällt die Normalarbeitszeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu die-

ser Arbeit herangezogenen Arbeitnehmer*innen ein Nachtzuschlag von 50 % ohne Grundstunde.

(4) Handelt es sich bei der in der Nachtzeit geleisteten Arbeit um Schichtarbeit im Sinne des § 10 gebührt anstelle des Nachtzuschlages ein Nachtschichtzuschlag in der Höhe von 30 %.

(5) Sowohl der Nachtzuschlag als auch der Nachtschichtzuschlag berechnet sich auf Basis des Normalstundenteilers (167 bzw 164).

§ 8. Umziehzeiten

Diese Regelung gilt nur für jene Arbeitnehmer*innen, die verpflichtet sind die Arbeitskleidung im Betrieb an- und abzulegen (HACCP und IFS Standards):

(1) Pro Schicht/Arbeitstag sind bezahlte „Umziehzeiten“ im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.

(2) Können Umziehzeiten nicht in der Normalarbeitszeit untergebracht werden gilt:

a) Als Ersatz/Abgeltung für die Umziehzeiten sind pro Schicht/Arbeitstag bezahlte Kurzpausen im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.

b) Bereits bestehende freiwillig gewährte betriebliche Pausen können auf diese Kurzpausen angerechnet werden.

c) Können Umziehzeiten nicht oder nur teilweise über solche Kurzpausen abgegolten/ausgeglichen werden sind sie bzw der verbleibende Teil auf ein Zeitkonto zu buchen.

Die auf diesem Zeitkonto gebuchten Zeiten sind innerhalb eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in, durch Zeitausgleich 1 : 1 auszugleichen.

Ist ein Zeitausgleich nicht oder nur teilweise möglich, sind die Stunden auf diesem Zeitkonto spätestens am Ende eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes durch Bezahlung 1 : 1 auszugleichen.

Hierbei gilt: Die zur Auszahlung kommenden Stunden sind mit dem Überstundenteiler (zB 144) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundgehalt / Überstundenteiler (zB144) × auszuzahlende Stunden

€ 1.670,- / 144 × 30 Stunden = € 347,92

Ausschließlich im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in können am Ende des Durchrechnungszeitraumes diese nicht ausgeglichenen Stunden (zum Verbrauch in Zeitausgleich oder einer späteren Auszahlung) auf ein eigenes Zeitkonto übertragen werden.

Davor sind diese aber mit dem Überstundenteiler (zB144) aufzuwerten und mit einem 25 %igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundgehalt / Überstundenteiler (zB144) + 25 % × zu übertragenden Stunden

[(€ 1.670,- / 144) + 25 %] × 30 Stunden = € 434,90

Bei Verbrauch oder Auszahlung (wann auch immer diese/r erfolgt) ist keine weitere Aufwertung durch Überstundenteiler oder einen Zuschlag vorzunehmen.

Der zwölfmonatige Durchrechnungszeitraum kann ausschließlich durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Passiert dies nicht, beginnt der Durchrechnungszeitraum mit 1. Jänner eines jeden Jahres und endet mit 31. Dezember eines jeden Jahres.

d) Umkleidezeiten im Sinne des Punktes 2.c) sind als Mehrarbeitsstunden und damit als ergänzende Abänderung zum § 9 und zum AZG zu verstehen.

(3) Details zu den Absätzen 1. und 2. können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 9. Durchrechnung der kollektivvertraglichen Mehrarbeit (38 bzw 38,5 bis 40 Stunden)

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 6 kann ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von der 38. bzw 38,5. bis zur 40. Stunden pro Woche, in einem Durchrechnungszeitraum gemäß Abs 3, Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 vereinbart wird. Zuschläge wie Nachzuschläge und Nachtschichtzuschläge sind zu bezahlen.

(2) Durch diese Arbeitsleistung darf eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden bzw wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden;

(3) Der Durchrechnungszeitraum beträgt bis zu 26 Wochen. Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.

(4) Der Zeitausgleich soll tunlichst in ganzen Tagen gewährt werden.

(5) Mehrarbeitsstunden sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes wie Überstunden (mit ÜSt-Teiler und 50%igen Zuschlag) abzurechnen und im folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

(6) An Stelle des Abs 5 kann in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in – geregelt werden, dass Mehrarbeitsstunden am Ende des Durchrechnungszeitrau-

mes wie Überstunden (mit ÜSt-Teiler und 50%igen Zuschlag) aufgewertet und auf ein eigenes Zeitkonto gebucht werden. Die Betriebsvereinbarung legt den Ausgleichszeitraum, in dem der Zeitausgleich zu erfolgen hat, fest. In Betrieben ohne Betriebsrat beträgt der Ausgleichszeitraum 13 Wochen. Bei Beendigung des Ausgleichszeitraumes bzw des Arbeitsverhältnisses (unabhängig von der Art der Beendigung) sind die nicht verbrauchten Stunden auf diesem Konto ohne weiteren Zuschlag, auszuführen. Gleiches gilt für einvernehmliche vorzeitige Auszahlung der Stunden von diesem Konto.

(7) Scheidet ein/e Arbeitnehmer*in während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Außer das Arbeitsverhältnis endet durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung, dann gebührt Normalstundenentlohnung.

(8) Das im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel erhaltene Entgelt hat der/die Arbeitnehmer*in dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder begründet entlassen wird.

(9) Als Überstunde gilt nur jene Mehrleistung, die über die Bestimmungen der Abs 1 und 2 hinausgeht.

§ 10. Schichtarbeit

(1) Dieser Paragraf gilt nur für Arbeitnehmer*innen, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) tätig sind.

(2) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw Betriebsabteilungen), sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 bzw 38,5 Stunden, im Sinne des § 6 Abs 1 bzw 2, durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt. Bei

vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(3) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben mit Betriebsrat ist über den Schichtplan eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 ArbVG abzuschließen. Innerhalb dieser mehrschichtigen Arbeitsweise darf entweder

a) die sich aufgrund der Regelungen gem § 6 Abs 1 bzw 2 ergebende Normalarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt oder

b) bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 13 darf die Normalarbeitszeit gemäß § 6 Abs 1 bzw 2 im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes nicht überschritten werden. Diesfalls ist die Regelung des § 13 Abs 3 auf die Wochenstundenanzahl, die sich im Durchschnitt des Schichtturnus ergibt, zu beziehen, wobei innerhalb von 26 Wochen nicht mehr als 13 Wochen und 3 aufeinander folgenden Wochen 45 Stunden in der Woche gearbeitet werden darf.

(4) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

§ 11. Viertagewoche

Die tägliche Normalarbeitszeit kann außer in den gesetzlich vorgesehen Fällen 10 Stunden betragen, wenn

(5) Nachtschichtarbeit

Als Nachtschichtzeit gilt die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr. Fällt bei Schichtarbeit die Normalarbeitszeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtschichtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Arbeitnehmer*innen ein Nachtschichtzuschlag von 30 % ohne Grundstunde. Der Nachtschichtzuschlag berechnet sich auf Basis des Normalstundenteilers (167 bzw 164).

die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird.

§ 12. Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn durch die zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in individuell vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit (38/38,5) unterschritten wird.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in zu vereinbaren. Die Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit bedarf der Schriftform.

Teilzeitmehrarbeit

(3) Durch schriftliche Einzelvereinbarung oder durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass anstelle der gesetzlichen Mehrzeitregelung - zurzeit § 19d AZG - die Teilzeitarbeit gemäß der nachfolgenden Absätze 4 bis 7 gehandhabt und abgerechnet wird. Eine solche Vereinbarung muss im Vorhinein (nicht rückwirkend) abgeschlossen werden.

(4) Teilzeitmehrarbeit beginnt mit der Überschreitung der gemäß Abs 2 vereinbarten Normalarbeitszeit. Sie endet mit dem Erreichen der täglichen und/oder wöchentlichen Normalarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.

(5) Teilzeitmehrarbeit ist durch Zeitausgleich abzugelten, dieser soll tunlichst in ganzen Tagen gewährt werden.

(6) Der Durchrechnungszeitraum für den Zeitausgleich beträgt bis zu 26 Wochen. Die Lage des Durchrechnungszeitraumes ist durch Einzelvereinbarung

festzulegen. Wird keine Einzelvereinbarung getroffen, umfasst der Durchrechnungszeitraum ein Kalenderhalbjahr.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt und Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraumes festgelegt werden. Wird der Durchrechnungszeitraum in der Betriebsvereinbarung nicht festgelegt, gilt das Kalenderjahr als Durchrechnungszeitraum.

(7) Teilzeitmehrarbeitsstunden sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes wie Überstunden (mit ÜSt-Teiler und 50 %igen Zuschlag) abzurechnen und im folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

(8) Kollektivvertragliche Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 9

Für geleistete kollektivvertragliche Mehrarbeitsstunden gelten die gleichen Bestimmungen wie für Vollzeitbeschäftigte (§ 9)

(9) Berechnung des Mindestgehaltes für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt durch den für den jeweiligen Fachverbandsbereich geltenden Teiler für die Normalstunde zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden \times 4,33) ergibt.

BERECHNUNGSBEISPIELE:

Bei 38,5 Stundenwoche:

Teilzeitbeschäftigte/r mit 20 Stunden in der Woche:

Monatsgrundgehalt Vollzeit € 2.000,- : 167 (Normalstundenteiler) =
= $11,98 \times 20$ (Wochenstunden) $\times 4,33$ (Wochen im Monat) =
= € 1.037,47

Bei 38 Stundenwoche:

Teilzeitbeschäftigte/r mit 20 Stunden in der Woche:

Monatsgrundgehalt Vollzeit € 2.000,- : 164 (Normalstundenteiler) =
= $12,20 \times 20$ (Wochenstunden) $\times 4,33$ (Wochen im Monat) =
= € 1.056,52

(10) Überstunden

Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer*innen festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird oder am Ende des Durchrechnungszeitraumes im Sinne des Abs 6 und 8.

Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des/der Arbeitnehmer*in der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

(11) Berechnung der Grundvergütung bei Teilzeitbeschäftigung

Vereinbarter Monatsgehalt der Teilzeitbeschäftigung / 4,33 / vereinbarte Wochenstunden => Ergebnis \times Faktor 1,16 => Grundvergütung.

Damit ist das 13. und 14. Monatsgehalt abgegolten. Eine weitere diesbezügliche Abgeltung, wie zum Beispiel durch eine Durchschnittsberechnung der geleisteten Überstunden erfolgt nicht.

(12) Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

§ 13. Durchrechenbare Normalarbeitszeit in der Produktion

Dieser Paragraph gilt nur für Arbeitnehmer*innen, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) tätig sind.

(1) Anstelle der in § 6 Abs 1 bzw 2 angeführten Regelungen kann mittels Betriebsvereinbarung oder - wenn kein Betriebsrat besteht - mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, wobei die Kollektivvertragsparteien über diese Einzelvereinbarungen zu informieren sind, für Betriebe oder Betriebsabteilungen die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die gemäß § 6 Abs 1 bzw 2 geltende wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Eine Unterschreitung ist dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt. Der Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden.

(2) Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung - bzw schriftlichen Einzelvereinbarung - nach Möglichkeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen. Abweichungen von der so in den einzelnen Wochen festgelegten Normalarbeitszeit sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - bzw wenn kein Be-

triebsrat besteht, mit dem/der betroffenen Arbeitnehmer*in festzulegen.

(3) Für Wochenstunden ab 41. bis einschließlich der 45. geleisteten Wochenstunde gebührt ein Geld- oder Zeitzuschlag von 15 %, welcher immer von der Normalstunde berechnet wird.

(4) Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, so sind Zeitguthaben (Grundstunde und Zeitzuschlag) wie Überstunden abzurechnen.

(5) Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, so ist dies einvernehmlich zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in festzulegen. Kommt keine Einigung zustande, so ist der Betriebsrat hinzuzuziehen.

(6) Bei Zusammentreffen einer vereinbarten durchrechenbaren Normalarbeitszeit im Sinne dieses Paragraphen und einer Einarbeitungsvereinbarung in Verbindung mit Feiertagen im Sinne des § 15 dürfen 45 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche nicht überschritten werden.

(7) Zulagen und Zuschläge sind in jenem Gehaltsabrechnungszeitraum zu berücksichtigen, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

(8) Scheidet ein/e Arbeitnehmer*in während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Endet das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung, so gebührt Normalstundenentlohnung.

(9) Das im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel erhaltene Entgelt hat der/die Arbeitnehmer*in dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder begründet entlassen wird.

§ 14. Arbeitszeit in Filialbetrieben

(1) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden nicht überschreitet.

(2) Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewährleisten. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

§ 15. Einarbeiten von Feiertagen

(1) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um der/dem Arbeitnehmer*in eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

(2) Durch Einarbeitung im Sinne dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich einer allfälligen Mehrarbeit im Sinne dieses Kollektivvertrages (§ 9) nicht übersteigen bzw in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Diese Bestimmungen lassen die jeweiligen Regelungen über eine andere Verteilung der Arbeitszeit in den jeweiligen Kollektivverträgen betreffend Arbeitszeit unberührt.

§ 16. Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 b AMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 01. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. 03. 2001 vereinbart haben.

(2) Durchführungsbestimmungen

a) Die/Der Arbeitnehmer*in hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung

der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01. 2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Die/Der Arbeitgeber*in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-

Bestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weitergearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase).

In diesem Fall gilt:

a) Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der/des Arbeitnehmer*in, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

d) Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeit-ausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs 3a AZG.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitguthaben entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber*innen dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 17. Allgemeines zur Überstundenarbeit

(1) Berechnungsgrundlage von Überstunden

In die Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren – nicht aber die durch Kollektivvertrag normierten – Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.

Diese Regelung gilt nicht für die Verbände Milchindustrie und Zuckerindustrie (diese hat eine eigene Regelung im Zusatzkollektivvertrag).

(2) 11. und 12. Arbeitsstunde am Tag

a) Vor der Leistung einer 11. und 12. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine ausdrücklich angeordnete 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

b) Vor der Leistung einer 11. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine ausdrücklich angeordnete 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, einmalig eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren.

c) Vor der Leistung einer 12. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine ausdrücklich angeordnete 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, einmalig eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren.

d) An Stelle der bezahlten Pause von 10 Minuten, im Sinn der lit b. und c, kann über Betriebsvereinbarung eine andere Art der Abgeltung vereinbart werden.

(3) Der Absatz 2 gilt nicht für den Verband der Brauindustrie und nicht für den Verband der Milchindustrie.

§ 18. Überstundenarbeit an Werktagen

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der wöchentlichen und täglichen Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der Bestimmungen der §§ 6 bis 15 überschritten wird.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer*innen im Sinne des Abs 1 überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeits-/Überstundenleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der/des Arbeitnehmer*in der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

Überstundenteiler:

(3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge ist 1/144 des Monatsgrundgehaltes.

Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstundenentlohnung berücksichtigt.

(4) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge 1/142,5 des Monatsgrundgehaltes:

a) Speiseöl- und Fettindustrie

b) Mühlenindustrie

c) Suppenindustrie

d) Zuckerindustrie

Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstundenentlohnung berücksichtigt.

(5) Ohne Schichtbetrieb:

Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

(6) Im Schichtbetrieb:

Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 22 bis 6 Uhr fallen gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 22 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Wird den ArbeiterInnen in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr ein allenfalls kollektivvertraglich gebührende Nacht- bzw Schichtzulagen gewährt, so ist auch den zu diesen Arbeiten herangezogenen Arbeitnehmer*innen dieser zu gewähren.

(7) Wird die/der Arbeitnehmer*in nach dem Verlassen seiner Betriebsstätte zur Leistung von Überstunden zu dieser zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten.

§ 19. Sonntagsarbeit für Arbeitnehmer*innen, die NICHT im Produktionsbereich tätig sind

(1) Arbeit an Sonntagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

Teiler und Zuschlag für Sonntagsarbeit:

NORMALARBEITSZEIT am Sonntag:

(2) Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt für die Zeit

a) zwischen 06:00 und 20:00 ein Sonntagszuschlag von 100 %

b) zwischen 20:00 und 06:00 ein Sonntagsnachtzuschlag von 150 %,

zum Monatsgrundgehalt.

(3) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit während der Normalarbeitszeit ist 1/167 des Monatsgrundgehaltes.

(4) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit 1/164 des Monatsgrundgehaltes:

a) Speiseöl- und Fettindustrie

b) Mühlenindustrie

c) Suppenindustrie

d) Zuckerindustrie

ÜBERSTUNDEN am Sonntag:

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt für die Zeit

a) zwischen 06:00 und 20:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 100 Prozent

b) zwischen 20:00 und 06:00 eine Überstundengrundvergütung mit Sonntagsüberstundennachtzuschlag von 150 %, zum Monatsgrundgehalt.

(6) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit ist 1/144 des Monatsgrundgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Sonntagsarbeit berücksichtigt.

(7) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit 1/142,5 des Monatsgrundgehaltes:

- a) Speiseöl- und Fettindustrie
- b) Mühlenindustrie
- c) Suppenindustrie
- d) Zuckerindustrie

Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Sonntagsarbeit berücksichtigt.

§ 20. Sonntagsarbeit für Arbeitnehmer*innen im Produktionsbereich

Dieser Paragraph gilt nur für Arbeitnehmer*innen, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) tätig sind.

1) Arbeit an Sonntagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

Teiler und Zuschlag für Sonntagsarbeit:

NORMALARBEITSZEIT am Sonntag:

2) Für Sonntagsarbeit OHNE Schichtbetrieb, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt

a) für die ersten sieben Stunden zwischen 06:00 und 20:00 ein Zuschlag von 100 %, für folgende Stunden zwischen 06:00 und 20:00 150 % zum Monatsgrundgehalt.

b) für die Zeit zwischen 20:00 und 06:00 ein Zuschlag von 150 %, zum Monatsgrundgehalt.

3) Für Sonntagsarbeit MIT Schichtbetrieb, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt

a) für die ersten sieben Stunden zwischen 06:00 und 22:00 ein Zuschlag von 100 %, für folgende Stunden zwischen 06:00 und 22:00 150 % zum Monatsgrundgehalt.

b) für die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 ein Zuschlag von 150 %, zum Monatsgrundgehalt.

4) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit während der Normalarbeitszeit ist 1/167 des Monatsgrundgehaltes.

5) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit 1/164 des Monatsgrundgehaltes:

- a) Speiseöl- und Fettindustrie
- b) Mühlenindustrie
- c) Suppenindustrie
- d) Zuckerindustrie

ÜBERSTUNDEN am Sonntag:

6) Für Sonntagsarbeit OHNE Schichtbetrieb, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt

a) für die ersten sieben Stunden zwischen 06:00 und 20:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 100 Prozent, für jede weitere Stunde zwischen 06:00 und 20:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 150 Prozent.

b) für die Zeit zwischen 20:00 und 06:00 eine Überstundengrundvergütung mit Sonntagsüberstundennachtzuschlag von 150 %, zum Monatsgrundgehalt.

7) Für Sonntagsarbeit MIT Schichtbetrieb, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt

a) für die ersten sieben Stunden zwischen 06:00 und 22:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 100 Prozent, für jede weitere Stunde zwischen 06:00 und 22:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 150 Prozent.

b) für die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 eine Überstundengrundvergütung mit Sonntagsüberstun-

dennachtzuschlag von 150 %, zum Monatsgrundgehalt.

(8) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit ist 1/144 des Monatsgrundgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Sonntagsarbeit berücksichtigt.

(9) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit 1/142,5 des Monatsgrundgehaltes:

a) Speiseöl- und Fettindustrie

b) Mühlenindustrie

c) Suppenindustrie

d) Zuckerindustrie

Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Sonntagsarbeit berücksichtigt.

§ 21. Feiertagsarbeit

(1) Arbeit an Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

NORMALARBEITSZEIT mit und ohne Schichtbetrieb am Feiertag:

(2) Für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde zwischen 06:00 und 22:00 Uhr 1/144 des Monatsgrundgehaltes.

(3) Für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde zwischen 22:00 und 06:00 Uhr 2/144 des Monatsgrundgehaltes.

(4) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände

a) Speiseöl- und Fettindustrie

b) Mühlenindustrie

c) Suppenindustrie

d) Zuckerindustrie

gelten die Absätze 2 und 3 mit dem Teiler 142,5 (anstatt des Teilers 144).

ÜBERSTUNDEN mit und ohne Schichtbetrieb an Feiertagen:

(5) Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag

festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden zwischen 06:00 und 22:00 Uhr 1/144 des Monatsgrundgehaltes mit einem Zuschlag von 100 Prozent.

(6) Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden zwischen 22:00 und 06:00 Uhr 1/144 des Monatsgrundgehaltes mit einem Zuschlag von 150 Prozent.

(7) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge für Feiertagsarbeit gemäß Absatz 5 und 6, 1/142,5 des Monatsgrundgehaltes:

a) Speiseöl- und Fettindustrie

b) Mühlenindustrie

c) Suppenindustrie

d) Zuckerindustrie

(8) Mit der Festsetzung der Berechnungsgrundlagen gemäß Absatz 2 bis 7 sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Sonntagsarbeit berücksichtigt.

§ 22. 24. und 31. Dezember

(1) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden.

Gilt für die ArbeiterInnen bzw den Produktionsbereich eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher

Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Arbeitnehmer*innen, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen

notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

(2) Für die am 24. und 31. Dezember infolge des obigen Frühschlusses entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

(3) Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß Absatz 1 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.

(4) Jene Arbeitnehmer*innen, die gemäß Absatz 1 zweiter Satz im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen

(zB: Labor, Lager, usw) tätig sind gebührt für jede am 24. und 31. Dezember, nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung.

(5) Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebühren für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung und ein 100%iger Überstundenzuschlag.

(6) Wird sowohl für den 24. Als auch für den 31. Dezember Urlaub vereinbart, so sind beide Tage insgesamt mit einem Urlaubstag zu bewerten. Wird nur an einem der beiden Tage Urlaub in Anspruch genommen, so ist er gemäß Urlaubsgesetz (UrlG), BGGBl 1976/390 idgF mit einem Urlaubstag zu verrechnen.

C. BEZAHLTE FEHLZEITEN

§ 23. Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender persönlichen Angelegenheiten ist jeder/jedem Arbeitnehmer*in eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung iS des EPG 3 Tage
- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
- c) bei Niederkunft der Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin iS des EPG 1 Tag
- d) bei Eheschließung oder Eintragung iS des EPG von Geschwistern oder Kindern 1 Tag
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) 3 Tage
- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) iS EPG, wenn er mit der/dem Arbeitnehmer*in im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- g) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
- h) beim Tod eines Kindes, das mit der/dem Arbeitnehmer*in im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- i) beim Tod der Kinder, die mit der/ Arbeitnehmer*in nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern, Eltern des/der Lebensgefährten/in iS des EPG und Großeltern 1 Tag

Eingetragene Partnerschaften im Sinne des EPG sind Eheschließungen, -gattinnen und -gatten im Sinne dieses Paragraphen gleichgestellt.

(2) In den Fällen des Abs 1 lit a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs 1 lit d gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag der/des Arbeitnehmer*in/Arbeitnehmers fällt.

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs 1 lit e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt der/dem Arbeitnehmer*in im Falle der lit i keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit e bis h sind der/dem Arbeitnehmer*in nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes der/des Arbeitnehmer*in/Arbeitnehmers statt, so gebührt bei den in Abs 1 lit e, f und i genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die not-

wendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.

§ 24. Urlaubsentgelt

(1) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume im Sinn des § 6 ff UrlG für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zu-

kunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden.

Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

D. ANRECHNUNGSBESTIMMUNGEN

§ 25. Anrechnung von Schulzeiten bei Bemessung der Urlaubsdauer

Wenn das Arbeitsverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind der/dem Arbeitnehmer*in, aber nur bei bestandener Reifeprüfung (Matura), an Stelle von 2 Jahren gemäß § 3 Abs 3 2. Satz

UrlG, 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Schulzeiten nicht neben einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 26. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, EKUG oder VKG)

(1) Ab 01.04. 2021 gilt:

Für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankentgeltanspruches, die Bemessung des Jubiläumsgeldes und die Urlaubsdauer

werden

innerhalb des Angestelltenverhältnisses

a) vor dem 31. 10. 2000 nur für das erste Kind (nicht die folgenden Kinder) maximal 10 Monate

b) ab dem 01. 11. 2000 (unabhängig von der Anzahl der Kinder sowie Dauer der Karenz/en) bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten

in Anspruch genommene Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG angerechnet.

c) Anrechnungen gemäß lit a) und b) werden insgesamt nur bis zu einem Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

(2) Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung ALT werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des Absatz 1 bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

(3) Voraussetzung für die Ansprüche gemäß Abs 1 ist eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn der Absätze 1 und 2 einzurechnen sind.

(4) Für alle Geburten ab dem 1. 8. 2019 gelten nicht die Abs 1 bis 3 sondern die gesetzlichen Bestimmungen gemäß MSchG idGF

§ 27. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, EKUG oder VKG) für die Vorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

(1) Elternkarenzen (Karenzurlaube) im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis als Arbeitnehmer*in in Anspruch genommen werden:

• Elternkarenzen, die am 1. 11. 2011 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt

bis zu 10 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.

• Elternkarenzen, die vor dem 1. 11. 2011 begonnen haben, werden im Höchstausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten angerechnet.

Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür höchstens 10 Mo-

nate je Kind bzw für Elternkarenzen, die bis zum 31. 10. 2011 enden, höchstens 10 Monate insgesamt angerechnet.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Elternkarenzen nach Mehrlingsgeburten.

(2) Die Bestimmungen des Absatz 1 gelten nicht für Geburten ab dem 01.08. 2019, diese unterliegen den gesetzlichen Bestimmungen gemäß MSchG idGF!

§ 28. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Arbeitszeiten als Arbeiter*innen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Dauer des Krankenentgeltanspruches gemäß § 8 Abs 1 und 2 AngG bis zu einem Höchstausmaß von 10 Jahren anzurechnen.

Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Arbeitszeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen.

E. ABFERTIGUNG ALT

Dieser Abschnitt E gilt nur für Arbeitsverhältnisse die noch dem §§ 23 und 23a AngG und nicht dem BMSVG

(Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) unterliegen!

§ 29. Abfertigung ALT

(1) Werden anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, von der/vom Arbeitgeber*in oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes auf Grund der Dienstzeit als Arbeitnehmer*in vorgesehen ist.)

(2) Für Arbeitnehmer*innen, welche einen Anspruch auf Abfertigung gemäß §§ 23, 23a AngG haben, gilt: Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Fünffachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; der Rest kann vom sechsten Monatsentgelt an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(3) Bestehende, für die Arbeitnehmer*innen günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

§ 30. Wechsel in das System der „Abfertigung neu“

Vereinbaren Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist die/der Arbeitnehmer*in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG

(Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 01.07. 2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer*innen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer*innen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

§ 31. Gehaltszahlung im Todesfall bei Abfertigung ALT

1. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der/des Arbeitnehmer*in/Arbeitnehmers gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden

den Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte die/der Arbeitnehmer*in im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

(2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehaltes zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den Abs 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw ein Anspruch nach Abs 5 oder 6, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser*in gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes der/des Arbeitnehmer*in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in ei-

nem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser*in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe (r) bzw eingetragene Partner*in oder dem Witwer/eingetragenen Partner gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(6) Ist ein Ehegatt(e)in bzw eingetragene/r Partner*in, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 5 zum Zeitpunkt des Todes der/des Arbeitnehmer*in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf 70 Prozent der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatt(e)*in bzw eingetragene/r Partner*in zum Zeitpunkt des Todes der/des Arbeitnehmer*in unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe/eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des der/des Arbeitnehmer*in 3 Jahre gedauert hat.

§ 32. Abfertigung ALT bei Wechsel in Teilzeitbeschäftigung

(1) Wird mit der/dem Arbeitnehmer*in innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmer*in vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als Arbeitnehmer*in zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Monatsgehaltes, die im

Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.

Berechnungsbeispiel:

Annahmen:

Dauer des gesamten Arbeitsverhältnisses	16 Jahre
	davon Vollzeit 14 Jahre
	Teilzeit 2 Jahre
	Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden
	Teilzeitbeschäftigung 20 Stunden pro Woche

Letztes Monatsentgelt € 1.000,-

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes:
6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5 Prozent
2 Jahre = 12,5 Prozent
3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:
87,5 Prozent = 5,25 Monatsentgelte
12,5 Prozent = 0,75 Monatsentgelte

4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:
 € 1.000,- (für 20 Stunden/Woche) : 20 × 38,5 =
 = € 1.925,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile =
 = € 2.245,83
 sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
 € 1.000,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile =
 € 1.166,67
5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:
 € 2.245,83 × 5,25
 + € 1.166,67 × 0,75
 € 12.665,61

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (zB Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Ge-

halt) vorgenommen, wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag vom nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.925,-) abzuziehen.

(2) Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.

(3) Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

(4) Dieser Paragraph gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

(5) Dieser Paragraph gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird

§ 33. Anrechnung des Karenzurlaubes für Abfertigung ALT

Siehe „Anrechnungsbestimmungen“ § 26.

F. TODESFALLUNTERSTÜTZUNG BEI ABFERTIGUNG NEU

§ 34. Todesfallunterstützung bei Abfertigung NEU

Im Fall des Todes der/ des Arbeitnehmer*in/Arbeitnehmers haben die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin bzw der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Anspruch auf eine Todesfallunterstützung im Ausmaß von 2 Monatsentgelten, diese ist nach Köpfen aufzuteilen.

Auf diesen Anspruch sind von der/vom Arbeitgeber*in freiwillig bzw innerbetrieblich geleistete Todesfallunterstützungen (zB: Begräbniskostenzuschuss, Todes-

fallversicherungen, Geldleistungen im Zusammenhang mit dem Tod der Arbeitnehmer*in bzw des Arbeitnehmers) voll anzurechnen.

Bei Tod eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmer*in, der/die der Abfertigung ALT unterliegt kommt Punkt E „Abfertigung ALT, § 31 Gehaltszahlung im Todesfall bei Abfertigung ALT zur Anwendung.

G. SONDERZAHLUNGEN

§ 35. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

(1) Allen Arbeitnehmer*innen ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

Regelungen, nach denen die Auszahlung des 13. Monatsgehaltes einheitlich für alle Arbeitnehmer*innen an einem oder mehreren Stichtag/en erfolgte – maximal vier Teilen - kann durch Betriebsvereinbarungen - in jenen Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt,

durch Einzelvereinbarung - festgelegt werden. Spätestens ist das 13. Monatsgehalt bzw der letzte Teilbetrag jedoch am 30. November eines jeden Jahres fällig.

(2) Provisionsbezieher*innen, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als Weihnachtsremuneration einen Betrag in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe des jeweiligen NovemberMindestgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionskontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 45 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar*).

(3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingseinkommen. Bei Arbeitnehmer*innen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingseinkommen und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmer*innen (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 44 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 36. Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 35 gebührt allen Arbeitnehmer*innen einmal im Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingseinkommen. Bei Arbeitnehmer*innen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingseinkommen und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher*innen, die außer der Provision ein Monatsgrundgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgrundgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgrundgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionskontierungen auf die 14. Zahlung bzw die Differenz zwischen Monatsgrundgehalt (Fixum) und 14. Zahlung anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.*)

(3) Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist jeweils das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hierbei nicht einzubeziehen.

Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszu zahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zu-

grundelegung der Lehrlingseinkommen im Monat der Auszahlung zu berechnen.

Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Arbeitnehmer*in fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs 1) bei Antritt eines weiterenurlaubes als Arbeitnehmer*in, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingseinkommen) gebührenden Lehrlingseinkommen, andererseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das 14. Monatsgehalt ist bei Antritt eines gesetzlichenurlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längerenurlaubsteiles; bei gleichenurlaubsteilen ist es mit Antritt des erstenurlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehaltes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle Arbeitnehmer*innen an einem oder mehreren Stichtag/en erfolgte - maximal vier Teilen - , kann durch Betriebsvereinbarungen - in jenen Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt, durch Einzelvereinbarung - festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig. Bei gleichmäßiger Splittung kann der letzte Teilbetrag auch mit dem Dezembergehalt zur Auszahlung kommen.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmer*innen (Lehrlingen)

gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Arbeitnehmer*innen (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehaltes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuführen. Arbeitnehmer*innen (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(6) Soweit Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen

zu gewährende 14. Monatsgehalt angerechnet werden.

(7) Auf der Produktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Arbeitnehmer*innen für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs 6.

(8) Für den Verband der Zuckerindustrie gilt an Stelle der obigen Vorschriften der Zusatzkollektivvertrag vom 5. 10. 1988 (in der jeweils gültigen Fassung).

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 45 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss in der Höhe des Novembergehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 37. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

(1) Vergütungen im Sinne des § 7 des Rahmenkollektivvertrages (Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund von Zusatzkollektivverträgen für die Arbeitnehmer*innen gewährte Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Arbeitnehmer*innen auf Grund dieses Kollektivvertrages oder einer auf Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen. Soweit nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltteile mit dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

(2) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen - Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

Für Arbeitnehmer*innen im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechen-

den Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das 14. Monatsgehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerichtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der/die Arbeitnehmer*in auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den/die Arbeitgeber*in.

§ 38. Dienstjubiläen

(1) Für langjährige, ununterbrochene Beschäftigung im gleichen Betrieb haben Arbeitnehmer*innen folgende Ansprüche auf Jubiläumszuwendungen:

Nach 25 Beschäftigungsjahren	1 Monatsgrundgehalt
Nach 35 Beschäftigungsjahren	2 Monatsgrundgehälter

Nach 40 Beschäftigungsjahren 2 ½ Monatsgrundgehälter
Nach 45 Beschäftigungsjahren 3 Monatsgrundgehälter

Jene Arbeitnehmer*innen, die nach dem 40. Dienstjahr ein Jubiläumsgeld in der Höhe von 2 ½ Monatsgrundgehältern erhielten, haben nach dem 45. Dienstjahr einen Anspruch in Höhe eines halben Monatsgrundgehältes.

(2) Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in kann das Jubiläumsgeld auch in Freizeit umgewandelt werden. Die Konsumation dieses Freizeitanspruches hat (wie bei Urlaub) im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu erfolgen.

(3) Der Anspruch auf Jubiläumsgeld entsteht mit dem Erreichen der entsprechenden Beschäftigungszeit. Lehrzeiten beim selben Betrieb sind auf die Beschäftigungszeiten anzurechnen. Karenzen sind auf die Beschäftigungszeiten gemäß § 26 anzurechnen. Diese Zuwendung ist spätestens am Ende jenes Kalenderjahres fällig, in das das Dienstjubiläum fällt. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach dem Stichtag, jedoch vor Ende des Kalenderjahres, wird die Jubiläumszuwendung mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

Der Tod der Arbeitnehmer*in nach dem Stichtag beseitigt nicht den Anspruch auf die Jubiläumszuwendung.

Innerbetriebliche Jubiläumszuwendungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anzurechnen.

(4) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme in das Angestelltenverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die Arbeitnehmer*innen anrechenbare Arbeiterzeiten, im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.

(5) Sofern im Folgenden nichts abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der Arbeitnehmer*innenzeit ergibt.

(6) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

H. INFORMATIONSPFLICHTEN DER/DES ARBEITGEBER(S)*IN

§ 39. Information bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Gibt der/die Arbeitnehmer*in im Laufe eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Äußerung ab, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen bzw besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über

den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, der/dem Arbeitnehmer*in spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist das auf den Zeitraum von 3 Tagen entfallende Gehalt über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen.

§ 40. Informationspflicht des/der Arbeitgeber(s)*in an den/die Arbeitnehmer*in über das bevorstehende Ende der Elternkarenz

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat die/der Arbeitgeber*in im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz, den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem § 23a Abs 3) bzw 4) AngG, kann der/die Arbeitnehmer*in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem

§ 23a Abs 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Arbeitsleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt

im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

I. VERWENDUNGSGRUPPEN

§ 41. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Arbeitnehmer*innen werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 46 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird vom/von der Arbeitgeber*in unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind der/dem Arbeitnehmer*in mittels Dienstzettel bekannt zu geben.

(3) Ferialarbeitnehmer*innen/-aushilfen sind Personen, die für maximal 3 Monate befristet und ausschließlich während der Schul- bzw Hochschulferien angestellt werden. Sie sind entsprechend ihrer ausge-

übten Tätigkeit einzustufen, das kollektivvertragliche Mindestgehalt kann bei ihnen um bis zu 20 % herabgesetzt werden.

(4) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das der/dem Arbeitnehmer*in gebührende monatliche Mindestgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der/die Arbeitnehmer*in unter Anwendung der Umstufungsregel des § 44 in die Verwendungsgruppe II umgestuft.

In den Verwendungsgruppen II bis Va und M I bis M IV, sind 7 Gehaltsstufen (6 Biennien) vorgesehen, in Verwendungsgruppe VI 5 Gehaltsstufen (4 Biennien).

§ 42. Einstufung neuer Arbeitnehmer*innen in die Verwendungsgruppen

(1) Bei Arbeitnehmer*innen, der Verwendungsgruppen II bis IV kann während der Einschulung/Einarbeitungszeit/Anlernzeit für maximal 2 Monate das Mindestgehalt um bis zu 15 Prozent unterschritten werden.

(2) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein/e Arbeitnehmer*in in einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Arbeitnehmer*in im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

(3) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter*in sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein/e Arbeitnehmer*in von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wird. Für die Anrechnung der Vorarbeiter*innenjahre ist Abs 7 nicht anzuwenden.

(4) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter/Beamtin oder Arbeitnehmer*in im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, der/dem Arbeitnehmer*in für ihre/seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

(5) Bei Arbeitgeber*innen im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze (2) und (7) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten.

(6) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl Nr 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl 679/1986, während deren das Angestelltenverhältnis bestanden hat, sind ab 1. Jänner 1992 nach Maßgabe des § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.

(7) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Arbeitgeber*innen verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein/e Arbeitnehmer*in aus früheren Arbeitsverhältnissen bei einem anderen Arbeitgeber*innen nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungs-

gruppe nur im Höchstmaß von 8 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass die/der Arbeitnehmer*in diese Zeiten dem/der Arbeitgeber*in schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

§ 43. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe/Biennalsprung

(1) Anrechnung von Karenzen (Karenzurlauben) für die Vorrücken in den Verwendungsgruppen, siehe § 27

MINDESTGEHALTSBEZIEHER*IN

(2) Wenn ein/e Arbeitnehmer*in infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

IST-GEHALTSBEZIEHER*IN

(3) Nachfolgende Absätze (4) bis (9) gelten nicht für die Mitgliedsfirmen der Verbände der Brot-, Milch-, Mühlen- und Brauindustrie.

(4) Die/Der Arbeitgeber*in ist verpflichtet, soweit sich nicht aus anderen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennalsprung zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennalsprung ist der betragsmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt (Mindestgehalt) jener Gehaltsstufe, in die der Arbeitnehmer*in vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(5) Von der Anwendung des Absatzes 4 sind Provisionsvertreter*innen sowie Arbeitnehmer*innen, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne des § 23a Abs 1, 2, 4 und 5 Angestelltengesetz.

(6) Von der sich nach Anwendung von Abs 4 und 5 ergebenden Anzahl jener Arbeitnehmer*innen, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 10 Prozent ausgenommen werden. Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden. In Betrieben bis zu fünf Arbeitnehmer*innen können jedenfalls in 2 Kalenderjahren ein/e Arbeitnehmer*in, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmer*innen zwei Arbeitnehmer*innen ausgenommen werden. An Stelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden. Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(7) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs 4 festgelegt werden.

(8) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennalsprung auf Grund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(9) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 44. Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe im bestehenden Arbeitsverhältnis

(1) ALLGEMEINES:

Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind der/dem Arbeitnehmer*in jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die sie/er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

(2) MINDESTGEHALTSBEZIEHER*IN:

Bei Arbeitnehmer*innen, deren Ist-Gehalt dem bisher erreichten Mindestgehalt entspricht, erfolgt die Ein-

stufung in das nächsthöhere Mindestgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre.

(3) IST-GEHALTSBEZIEHER*IN (Überzahlung über das Mindestgehalt):

(4) Nachfolgende Absätze (5) bis (7) gelten nicht für die Mitgliedsfirmen der Verbände der Brot-, Milch-, Mühlen- und Brauindustrie.

(5) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist die/der Arbeitnehmer*in in den dem bisher erreichten Mindestgehalt betragsmäßig nächsthöheren oder nächstniedrigeren Mindestgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen.

Liegt das nächsthöhere Mindestgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition (1. & 2. Verwendungsgruppenjahr) in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in das nächsthöhere Mindestgehalt die betragsmäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

(6) Erfolgt die Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums, so wird der Beginn des ersten Bienniums in der neuen Verwendungsgruppe auf den Beginn des nichtvollendeten Bienniums in der bisherigen Verwendungsgruppe zurückgelegt.

(7) An Stelle der Regelung des Abs 6 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe während eines laufenden Bienniums ein aliquoter Biennalsprung der bisherigen Verwendungsgruppe gewährt wird. Die Aliquotierung ist entsprechend dem Verhältnis der während des laufenden Bienniums zurückgelegten Dienstzeit zur Gesamtdauer des Bienniums vorzunehmen.

Dieser Erhöhungsbetrag (Aliquotierung) gebührt zusätzlich zu dem unter Anwendung der Bestimmungen des Abs 5 festgelegten IST-Gehalt.

§ 45. Anrechnung auf das Mindestgehalt

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die/dem Arbeitnehmer*in zustehenden Ansprüche gemäß § 35 (Weihnachtsremuneration) und § 36 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug der Arbeitnehmer*in/des Arbeitnehmers der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgehaltes

entspricht; ist dies nicht der Fall, so ist der Differenzbetrag am Jahresende nachzuzahlen.

(2) Nicht anrechenbar sind Remunerationen, durch die die oben genannten Ansprüche gemäß § 35 (Weihnachtsremuneration) und § 36 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgehalt anrechenbar.

§ 46. Verwendungsgruppenschema – Mindestgehälter

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten.

(2) Die Höhe, der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgehälter können für die Verbände/Branchen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie jeweils in eigenen Gehaltsordnungen festgelegt werden.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen, die einfache Tätigkeiten aufgrund klar definierter Vorgaben und genauer Arbeitsanweisung unter sachgemäßer Anwendung ihrer Arbeitsmittel verrichten. Für die Tätigkeit sind keine besonderen Fach- oder Sachkenntnisse sowie keine Ausbildung bzw Berufserfahrung erforderlich. Sie

haben daher nur einen sehr geringen Entscheidungsspielraum in Bezug auf ihre auszuführende Tätigkeit.

Tätigkeitsbeispiele:

Servicekräfte

zB

in Büro (einfache Sekretariatstätigkeiten), Werkstätte, Lager, Versand, Außendienst und Filialen

- Eingabe von Daten, einfache Schreibarbeiten, Ablage, Einscannen, Empfang, Terminkoordinationen,
- Telefonist*in
- Marketing/Produktpräsentationen (Werbedamen/-herren)
- Regalbetreuer*in

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen, die Tätigkeiten nach vorgegebenen (definierten) Richtlinien und Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine Einarbeitungszeit erforderlich ist.

Ferner Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig und dauernd mit der fachlichen Führung (nicht der bloßen Unterweisung und Beaufsichtigung) von Arbeitnehmer*innen niedrigerer Verwendungsgruppen beauftragt sind.

Tätigkeitsbeispiele:

- Fakturist*innen
- Mitarbeiter*innen im Callcenter mit Auskunftserteilung (ua Info-, Helpdesk)
- Telefonverkauf (nach Richtlinien)
- Sekretär*in; Assistent*in im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale
- Arbeitnehmer*innen
 - in der Buchhaltung (zB einfache Buchungsarbeiten, Fakturist*innen)
 - in der Personalverrechnung (zB erfassen der Reiseabrechnung, Verwaltung der Zeiterfassung, Stammdatenpflege)
 - im Einkauf (zB Dispositionstätigkeiten)
 - im Marketing (zB Datenpflege nach Richtlinien, vorgegebene Einpflege der Socialmedia-Kanäle auch Homepage)
 - im Vertrieb (zB Reklamationsannahme, Kundenbetreuung)
 - in der Qualitätssicherung (zB Labor ohne Ausbildung, Qualitätsprüfer*innen)
 - im Qualitätsmanagement (ohne fachspezifische Ausbildung oder Tätigkeiten)
- Verkäufer*innen im Detailgeschäft mit Kassiertätigkeit,

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen mit einschlägiger Fachausbildung und/oder mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung, die nach allgemeinen Richtlinien und (Arbeitsan-)Weisungen technische oder kaufmännische Arbeit im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages erledigen.

Ferner Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig und dauernd mit der fachlichen Führung (nicht der bloßen Unterweisung und Beaufsichtigung) von Arbeitnehmer*innen niedrigerer Verwendungsgruppen beauftragt sind.

Tätigkeitsbeispiele:

- Sekretär*innen/Assistent*innen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Arbeitnehmer*innen

- in der Buchhaltung (zB Buchhalter*innen)
- im Controlling (zB Bereichscontroller*in, Business Analyst, Kostenrechner*in, im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale)
- im Personalwesen (zB Personalverrechner*innen, Recruiting, Personalentwickler*innen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale)
- im Einkauf (zB Einkauf mit Vertragsabschluss, Lieferantenauswahl nach allgemeinen Richtlinien oder Vorgaben)
- im Marketing (zB Brandmanager*in, Digitalmanager*in, Grafiker*in, Event Manager*in)
- im Vertrieb (zB, Exportabwicklung, Filialeiter*innen mit Personaleinsatzplanung, Außendienstmitarbeiter*innen (Key Account Manager*in)
- in der Qualitätssicherung (zB Laborant*in mit Ausbildung)
- Qualitätsprüfer*innen (zB Werkstoff, Werkstück, Material, Rohstoff, Rohware) mit einschlägigen/r Fachausbildung im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.
- im Qualitätsmanagement
- in der IT (zB IT Support/Helpdesk, Hard- und Softwaretechniker*in)
 - im Bereich Produktion und Logistik (zB Produktions- und Personalplanung, Arbeitsvorbereitung)
- Techniker*innen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
- Arbeitsvorbereiter*innen, Ablauf-(Termin-)Kordinator*innen und Nachkalkulant*innen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen, die schwierigen Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Ferner Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig und dauernd mit der fachlichen Führung (nicht der bloßen Unterweisung und Beaufsichtigung) von Arbeitnehmer*innen niedrigerer Verwendungsgruppen beauftragt sind.

Tätigkeitsbeispiele:

- Assistent*innen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB Assistent*in des Vorstandes/der Geschäftsführung)
- Arbeitnehmer*innen
 - in der Buchhaltung (zB Teamleiter*in, Bilanzbuchhalter*innen mit Abschluss der Bilanz, Bilanzbuchhalter*innen bis inkl Rohbilanz in Großbetrieben)
 - im Controlling (zB Senior Controller*in, Teamleiter*in)

- im Personalwesen (zB HR-Businesspartner*in (Recruiting, Personalentwicklung, Arbeitsrecht), Teamleitung Personalverrechnung)
- im Einkauf (zB Teamleitung Einkauf, Teamleitung Supply Chain)
- im Marketing (zB Senior Brandmanager*in, Senior Product Manager*in)
- im Vertrieb (zB, Key Account Manager*in mit Verantwortung für Großkunden, Exportmanager*in)
- in der Qualitätssicherung (zB Teamleiter*in, Senior Quality Assurance)
- im Qualitätsmanagement (zB Teamleiter*in; Quality Manager*in im Werk Werk, hauptverantwortliche Sicherheitsfachkräfte)
- in der IT (zB Senior IT-Projektmanager*in, Senior IT Services & Application,)
- Senior Projekt-/Prozessmanager*in
- im Bereich Produktion und Logistik (zB Teamleiter*in Arbeitsvorbereitung, Teamleiter*in Fertigungssteuerung, Produktionsmanager*in)
- Lehrlingsbeauftragte/r für kaufmännische Lehrlinge

Alle im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IVa

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppe IV die im erheblichem Ausmaß Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

Ferner Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig und dauernd mit der fachlichen Führung (nicht der bloßen Unterweisung und Beaufsichtigung) von Arbeitnehmer*innen niedrigerer Verwendungsgruppen beauftragt sind.

Tätigkeitsbeispiele:

Bilanzbuchhalter*innen mit Abschluss der Bilanz in Großbetrieben

Abteilungsleiter*in: Key Account, CO, HR, RW, Produktionsleiter*in, Fuhrpark, Einkauf, IT

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen in Führungsfunktion mit Verantwortung für das Bereichsbudget, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche Berufskennntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Ferner Arbeitnehmer*innen die im überwiegenden Ausmaß Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppe IV bis IVa fachlich und disziplinar führen und die damit verbundenen Personalentscheidungen (Einstellungen und Kündigungen) treffen.

Tätigkeitsbeispiele:

- Bereichsleiter*in

- Finanzwesen / Rechnungswesen / Controlling
- Human Resources / Recht
- Supply Chain Management / Einkauf
- Marketing / PR / Vertrieb
- Qualitätsmanagement
- IT
- Betriebsleiter*in
- Leitungen mit Divisionsfunktion

Verwendungsgruppe Va

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI ausüben.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmer*in anzusehen.

Tätigkeitsbeispiele:

- Stellvertreter*innen von Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppe VI
- Prokurist*innen mit Gesamtprokura, soweit sie eingestuft werden
- Betriebsleiter*innen in Großbetrieben

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

Ferner Arbeitnehmer*innen mit verantwortungsvoller Arbeit.

Tätigkeitsbeispiele:

Vorstände und Geschäftsführer*innen sofern sie im Sinne des § 2 diesem Kollektivvertrag unterliegen.

GRUPPE MEISTER

Verwendungsgruppe M I

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen mit einschlägigen Fachkenntnissen und/oder mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische und administrative Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen. Ferner Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig und dauernd mit der fachlichen Führung (nicht der bloßen Unterweisung und Beaufsichtigung) von Arbeitnehmer*innen niedrigerer Verwendungsgruppen beauftragt sind. (Was sind hier niedrigere Verwendungsgruppen)

Tätigkeitsbeispiele:

- Vorarbeiter*in

- Professionist*in (Personen die ständig Facharbeiter-tätigkeit ausüben ohne Lehrabschlussprüfung)
- Facharbeiter*in (mit einschlägiger Lehrabschlussprüfung)
- Schichtleiter*in

Verwendungsgruppe M II

Meister ohne abgeschlossene Fachschule
Ohne abgeschlossener Werk-/Meisterprüfung

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen, die schwierigen Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu eine besondere Fachausbildung (Lehrabschluss und zusätzliche Schulungen, bzw spezielle Ausbildungen) und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig Arbeitnehmer*innen fachlich anleiten und/oder eingeschränkt disziplinar führen, aber keine Personalentscheidungen treffen. Insbesondere sind sie für die fachliche Ausbildung von Lehrlingen verantwortlich.

Tätigkeitsbeispiele:

Fachliche(r) Leiter*in von Teilbereichen der Produktion und/oder der Logistik, wie zB Werkstätte oder (Ersatzteil- bzw Rohstoff-) Lager

Berichterstattung an Abteilungsleiter*in Produktion, Durchführung der Investitionsprojekte nach Vorgabe des Abteilungsleiter(s)*in, Ersatzteilbeschaffung/Tei-

beschaffung für vorgegebene Projekte, laufende Instandhaltung der Anlagen im definierten Bereich.

Verwendungsgruppe M III

Meister mit abgeschlossener facheinschlägiger Werk-/Meisterprüfung

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen mit abgeschlossener, facheinschlägiger Werk-/Meisterprüfung, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse, praktische Erfahrungen und Werk-/Meisterausbildung erforderlich sind.

Tätigkeitsbeispiele:

- Abteilungsleiter*in Produktion und/oder Logistik
- Lehrlingsbeauftragte(r) für gewerbliche Lehrlinge

Verwendungsgruppe M IV

Obermeister

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppe MIII, die folgenden Tätigkeiten ausüben:

Tätigkeitsbeispiele:

- Betriebsleiter*in
- Produktionsleiter*in

J. LEHRE, VORLEHRE UND INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

§ 47. Lehrlinge

(1) Das monatliche Lehrlingseinkommen ist im jeweils gültigen Gehaltsvertrag festgehalten.

(2) Zeiten, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, sind bei der Einstufung als zurückgelegte Lehrzeit zu berücksichtigen (bei Anrechnung von zum Beispiel 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

(3) Internatskosten:

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler*innen der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Be-

rufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.

(4) Lernurlaub bei Lehre mit Matura

Diese Bestimmung gilt nicht für die Mitgliedsbetriebe der Brau-, Futtermittel-, Großbäcker-, Milch-, Mühlen- und Zuckerindustrie:

Lehrlinge, die Lehre mit Matura machen, erhalten einmalig insgesamt drei Tage bezahlten Lernurlaub. Dieser ist unmittelbar vor und im Zusammenhang mit der/den Abschlussprüfungen zu konsumieren.

§ 48. Vorlehre und Integrative Berufsausbildung

Vorlehre

(1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem § 8 b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Leehringseinkommen die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Leehringseinkommen.

(2) Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Leehringseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Leehringseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

(3) Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem § 8 b Abs 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Leehringseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Leehringseinkommen für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

(4) Arbeitnehmer*innen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr ein monatliches Leehringseinkommen in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatli-

che Entschädigung für die Vorlehre. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im Gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Leehringseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

(5) Wird die Vorlehre oder teilqualifizierte Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Leehringseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

§ 47 Abs 3 gilt sinngemäß für Arbeitnehmer*innen, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

§ 49. Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung

Lehrlinge haben aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung Anspruch auf eine einmalige Prämie in der Höhe von € 150,-. Bestehende betriebliche Re-

gelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

§ 50. Behaltepflicht

(1) Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will die/der Arbeitgeber*in das Arbeitsverhältnis mit der/dem Arbeitnehmer*in nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender

sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der in Abs 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.

(3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der Wirtschaftskammerorganisation und der Gewerkschaft GPA kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

K. PFLICHTPRAKTIKANT*INNEN, VOLONTÄRE, TRAINEES

§ 51. Pflichtpraktikant*innen

(1) Pflichtpraktikant*innen sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund gesetzlicher bzw schul- und studienrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden.

(2) Für Pflichtpraktikant*innen sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

(3) In Betrieben ohne Betriebsrat ist für Pflichtpraktikant*innen mindestens eine Vergütung in der Höhe des dritten Lehrjahres zu bezahlen.

Klarstellung: Unter Mitwirkung des Betriebsrates kann die Vergütung beliebig festgelegt werden also der Wert des Absatz 3 auch unterschritten werden.

§ 52. Volontäre

(1) Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung – nach einem (innerbetrieblich) erstellten Ausbildungsplan - beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Vereinbarung des Ausbildungs-/Volontärsverhältnisses ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma ausgebildet werden;

(2) Volontäre haben keine Arbeitspflicht – allfällige Arbeitsleistungen erfolgen freiwillig.

(3) Das Volontärsverhältnis kann beiderseits und jederzeit sowie ohne Angabe von Gründen aufgelöst/ beendet werden.

(4) Es wird eine Vergütung unter Mitwirkung des Betriebsrates festgesetzt.

(5) In Betrieben ohne Betriebsrat ist für Volontäre eine Vergütung mindestens in der Höhe des ersten Lehrjahres zu bezahlen.

(6) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.

(7) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.

(8) Im übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:

Betriebe mit weniger als 10 Angestellten	kein Volontär
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten	1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten	2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten	3 Prozent der Arbeitnehmer*inzahl.

§ 53. Trainees

(1) Trainees sind Personen, die ein unternehmensinternes Ausbildungsprogramm absolvieren und damit auf vereinbarte, höherwertige Tätigkeiten, mindestens der Verwendungsgruppe IV, vorbereitet werden. Trainees ist bei Beginn der Ausbildung ein Traineevertrag mit Ausbildungsplan zu übergeben.

Auf Verlangen ist dem Betriebsrat Einsicht in den Traineevertrag zu gewähren.

(2) Ein Traineeship, welches mit bereits im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer*in durchgeführt wird, darf nicht länger als zwei Jahre dauern. Während eines solchen Traineeships darf das bisherige Gehalt nicht

unterschritten werden, er/sie muss mindestens in die Verwendungsgruppe III eingestuft werden bzw sein.

(3) Ein Traineeship, welches mit neu im Unternehmen beginnenden Arbeitnehmer*in durchgeführt wird, darf nicht länger als zwei Jahre dauern. Während eines solchen Traineeships sind die Trainees mindestens in die Verwendungsgruppe III einzustufen.

(4) Die Vergütungen gemäß Absatz 2 und 3 für Trainees können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unterschritten werden.

L. AUS- UND WEITERBILDUNG

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer*innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer*innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie

heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer*innen beizutragen.

§ 54. Studienfreizeit und Prüfungsvorbereitung

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl 1985/292 idgF) ist der Arbeitnehmer*in auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß

bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber*in herzustellen.

Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

§ 55. Ausbildungskosten

Über Vereinbarungen betreffend die Rückerstattung von Ausbildungskosten ist der Betriebsrat über dessen Aufforderung zu informieren.

M. TELEARBEIT

§ 56. Telearbeit/Homeoffice

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz einer/eines Arbeitnehmer(s)*in in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte, insbesondere die Wohnung, verlegt wird und die Verwendung neuer Kommunikationstechnologie für die Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bestimmend ist.

Für die Telearbeit ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten ist.

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel (siehe Anhang I) ist dabei zugrunde zu legen.

N. SONSTIGES

§ 57. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage

Arbeitnehmer*innen, die ihre Arbeiten unter besonderen, das übliche Maß überragenden Schmutz, unter besonderen Erschwernissen oder unter besonderer Gefahr verrichten müssen (§ 68 EStG), kann eine Zula-

ge gewährt werden. Solche Zulagen sind nach Art und Umfang im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

§ 58. Brille für Bildschirmarbeit

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bild-

schirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind von der/vom Arbeitgeber*in jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

§ 59. Ein- bzw Austritt

Fällt der erste (tatsächliche) Arbeitstag nicht auf einen Monatsersten, jedoch auf den ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, so gilt als arbeitsrechtlicher

Beginn des Arbeitsverhältnisses der Monatserste; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 60. Diensterfindungen

Die/Der Arbeitgeber*in hat Anspruch auf Anbietung einer von einer/einem Arbeitnehmer*in während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des österreichischen Patentgesetzes. Sie/Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob sie/er für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist die/der Arbeitgeber*in zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Sie/Er hat

im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen der/des Arbeitnehmer(s)*in muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn die/der Arbeitgeber*in als Anmelder*in erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 61. Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

ANHANG I

Anmerkungen/Erläuterungen/Muster

ANMERKUNG ZU § 15 UND 21

Gesetzliche Feiertage:

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz idgF:

- § 7 Abs 2: Als Feiertage im Sinne dieses Gesetzes gelten folgende Tage:
- 1. Jänner (Neujahr),
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige),
- Ostermontag,
- 1. Mai (Staatsfeiertag),
- Christi Himmelfahrt,
- Pfingstmontag,
- Fronleichnam,
- 15. August (Mariä Himmelfahrt),
- 26. Oktober (Nationalfeiertag),
- 1. November (Allerheiligen),
- 8. Dezember (Mariä Empfängnis)

- 25. Dezember (Weihnachten),
- 26. Dezember (Stephanstag).

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer*innen, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören:

Auszug aus den Kollektivverträgen, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vom 3. April 1952, 18. Februar 1953 und 30. April 1954. Arbeitnehmer*innen, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

ANMERKUNG ZU § 41 ABS 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) unbeschadet allfälliger weiterer im Einzelfall bestehender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung

oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 41 Abs 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2) dienen kann.

Die Bestimmungen betreffend Dienstzettel in Kollektivverträgen bleiben in ihrem jeweiligen Umfang unberührt. Im Übrigen wird auf § 2 AVRAG verwiesen. Wenn ein schriftlicher Dienstvertrag alle erforderlichen Angaben enthält, entfällt der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels gemäß AVRAG.

1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

DIENSTZETTEL

gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Angestellte

- 1. Arbeitgeber*In (Name und Anschrift):
.....
.....
- 2. Arbeitnehmer*in:
Herr/Frau: geb. am:
Anschrift:
- 3. Beginn des Dienstverhältnisses:
Der erste Monat gilt als Probemonat iS § 19 Abs 2 AngG
Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet.*)
- 4. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des anzuwendenden Kollektivvertrages*)
Kündigungsfrist / -termin: *)
- 5. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte:
.....
- 6. Vorgesehene Verwendung:
.....
.....
- 7. Einstufung gemäß Rahmenkollektivvertrag und Gehaltsordnung für die Arbeitnehmer*innen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie:
Verwendungsgruppe
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre.....
voraussichtlich nächste Vorrückung am
- 8. Das monatliche Bruttogehalt*) (Fixum*) beträgt
Fälligkeit der Auszahlung:
Allfällige sonstige Entgeltbestandteile
.....
Provisionsregelung / Prämie.....
- 9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes.
Ergänzende Regelungen: *).....
.....

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Kollektivvertrag Stunden.*)

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (zB Teilzeitbeschäftigung).

Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten der Rahmenkollektivvertrag für Arbeitnehmer*innen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der industrie.

Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

11. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:

Unterschriften:

.....

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 41 Abs 2 RKV

DIENSTZETTEL

Herrn/ Frau

Gemäß § 41 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für Arbeitnehmer*innen der Industrie werden Sie in die

Verwendungsgruppe eingereiht.

Aufgrund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

gemäß § 56 des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber*in)
und Herrn/Frau (Arbeitnehmer*in)
wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 56 des Kollektivvertrages vereinbart.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:

Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

- d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind von der/vom Arbeitnehmer*in aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit von der/vom Arbeitnehmer*in bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Die/Der Arbeitnehmer*in hat die Aufzeichnungen unmittelbar nach dem Monatsletzten vorzulegen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

4. Folgende für die Arbeitsleistung notwendige dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Arbeitgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

Diese Arbeitsmittel werden von der/vom ArbeitgeberIn installiert und gewartet.

Die/Der Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung der/des Arbeitgeber*in/Arbeitgebers der/dem Arbeitgeber*in unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandserstattung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:

.....
.....

b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:

.....
.....

6. Haftung:

Die/Der Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die die/der Arbeitnehmer*in der/dem Arbeitgeber*in im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Die/Der Arbeitgeber*in ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Die/Der Arbeitgeber*in ist darüber hinaus verpflichtet, dem/die Arbeitnehmer*in an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und die/der ArbeitnehmerIn die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:.....

.....
.....

ANMERKUNGEN: Ein Dienstzettel ist nur insoweit notwendig, als die obigen Gegenstände nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Dienstzettel kann daher überhaupt entfallen oder entsprechend verkürzt werden.

ANHANG II

Beispielsrechnungen zu Abschnitt B

Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit

(Ohne Berücksichtigung von branchenspezifischen Regelungen in den Zusatzkollektivverträgen und den Gehaltsverträgen.)

Berechnungsbasis:	38,5-Stunden-Woche
Monatsgrundgehalt:	€ 1.670,-
Grundgehalt je Stunde: (ist bereits im Monatsgehalt enthalten!)	€ 10,- (€ 1.670,- : 167)
Grundvergütung für Überstunden und Basis für die Berechnung des Feiertagszuschlages:	€ 11,60 (€ 1.670,- : 144)

• Entgelt für Arbeit an Werktagen

• Während der Normalarbeitszeit ohne Schichtbetrieb:

zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):	Grundgehalt ohne Zuschlag (€ 10,-)
zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundgehalt + 50 % Nachtzuschlag (€ 10,- + € 5,- = € 15,-)

• Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:

zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):	Grundgehalt ohne Zuschlag (€ 10,-)
zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundgehalt + 30 % Nachtschichtzuschlag (€ 10,- + € 3,- = € 13,-)

• Überstundenentlohnung ohne Schichtbetrieb:

zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):	Grundvergütung + 50 % Überstundenzuschlag (€ 11,60 + € 5,80 = € 17,40)
zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundvergütung + 100 % Nachtüberstundenzuschlag (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)

• Überstundenentlohnung im Schichtbetrieb:

zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):	Grundvergütung + 50 % Überstundenzuschlag (€ 11,60 + € 5,80 = € 17,40)
zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundvergütung + 100 % Nachtüberstundenzuschlag (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)

• Entgelt für Arbeit an Sonntagen NICHT im Produktionsbereich

• Während der Normalarbeitszeit:

zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):	Grundgehalt + 100 % Sonntagszuschlag (€ 10,- + € 10,- = € 20,-)
zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundgehalt + 150 % Sonntagsnachtzuschlag (€ 10,- + € 15,- = € 25,-)

• Überstundenentlohnung:

zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):	Grundvergütung + 100 % Sonntagszuschlag (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundvergütung + 150 % Sonntagsnachtzuschlag (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)

• Entgelt für Arbeit an Sonntagen IM Produktionsbereich

• Während der Normalarbeitszeit ohne Schichtbetrieb:

zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):	Grundgehalt + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden (€ 10,- + € 10,- = € 20,-) Grundgehalt + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit (€ 10,- + € 15,- = € 25,-)
zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundgehalt + 150 % Sonntagsnachtzuschlag (€ 10,- + € 15,- = € 25,-)

• Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:

zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):	Grundgehalt + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden (€ 10,- + € 10,- = € 20,-) Grundgehalt + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit (€ 10,- + € 15,- = € 25,-)
zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundgehalt + 150 % Sonntagsnachtzuschlag (€ 10,- + € 15,- = € 25,-)

- Überstundenentlohnung ohne Schichtbetrieb:
 zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden
 (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
 Grundvergütung + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit
 (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)
 zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Sonntagsnachtzuschlag
 (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)

- Überstundenentlohnung im Schichtbetrieb:
 zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden
 (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
 Grundvergütung + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit
 (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)
 zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Sonntagsnachtzuschlag
 (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)

• **Entgelt für Arbeit an Feiertagen**

Für Normalstunden (d.s. jene Arbeitsstunden, die an dem betreffenden Feiertag geleistet worden wären, wenn dieser Tag ein Werktag wäre) erhält der/die Arbeitnehmer*in das regelmäßige Entgelt im Sinne des § 9 Abs 1 und 2 ARG. Für die an Feiertagen tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung erhält der/die Arbeitnehmer*in darüber hinaus folgendes Entgelt:

- Während der Normalarbeitszeit ohne Schichtbetrieb:
 zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (100 % von € 11,60 = € 11,60)
 zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): 200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (200 % von € 11,60 = € 23,20)

- Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:
 zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (100 % von € 11,60 = € 11,60)
 zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): 200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (200 % von € 11,60 = € 23,20)

- Überstundenentlohnung ohne Schichtbetrieb:
 zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit
 (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
 zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit
 (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)

- Überstundenentlohnung im Schichtbetrieb:
 zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit
 (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
 zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit
 (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)

ANHANG III

GLOSSAR

Das Glossar erläutert Begriffe, wie sie die vertragsschließenden Parteien dieses Kollektivvertrages in Bezug auf diesen Kollektivvertrag und dessen Auslegung verstehen. Es gibt den Parteiwillen wieder und ist für die Auslegung des Kollektivvertrages verbindlich.

Kollektivvertragliches Mindestgehalt

Ist jenes Gehalt, das der/dem Arbeitnehmer*in aufgrund ihrer/seiner Einstufung für die volle kollektivvertragliche Normalarbeitszeit mindestens zusteht. Es ist der jeweils gültigen Gehaltsordnung zu entnehmen.

Überzahlung

Jede zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in vereinbarte, **nicht gewidmete** und regelmäßig geleistete Mehrzahlung über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt.

(Monats-)Grundgehalt / IST-Gehalt

Kollektivvertragliches Mindestgehalt + allfällige Überzahlung

Grundvergütung zur Berechnung von Überstunden

Monatsgrundgehalt (+ Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden wie zB arbeitsbezogene Zulagen; nicht aber Zuschläge) / Überstundenteiler (bei Teilzeitbeschäftigten ist dieser individuell zu berechnen gem § 12 Abs 11) =
= u.a. Berechnungsgrundlage für Überstunden

Mehrarbeits- und Überstundenpauschale

Zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in für die Leistung einer bestimmten Anzahl von Mehrarbeits- und/oder Überstunden vereinbarte und dieser **gewidmete** Mehrzahlung über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt bzw Grundgehalt

All-In-Vereinbarung

Zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in für die Leistung einer unbestimmten Anzahl von Mehrarbeits- und Überstunden und ggf aller anderer arbeitsrechtlichen Entgeltansprüchen (zB SEG-Zulagen, WE-, Schicht- und Nacht-Zuschläge, Funktionszulagen) und ggf Aufwandsentschädigungen (zB Diäten und

km-Gelder) – dies muss aber nach Ansicht der Gewerkschaft gesondert ausgewiesen sein - vereinbarte und dieser **gewidmete Mehrzahlung** über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt bzw Grundgehalt.

Anm.: Deckungsrechnung ist gem gesetzlicher Vorschriften notwendig

Tatsächliches Monatsgehalt

= Monatsgrundgehalt + allfälliger Mehrarbeits- und Überstundenpauschale oder + All-In

(arbeitsbezogene) Zulagen

Sind für bestimmte Tätigkeiten/Leistungen/Erschwernisse gewidmete zusätzliche Zahlungen, welche als Fixbetrag zum Grundgehalt oder als Prozentsatz vom Stundengrundgehalt berechnet werden (zB: Facharbeiter-, Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenzulagen; Nicht Sozialzulagen!)

Zuschläge

Sind für bestimmte Leistungen/Erschwernisse gewidmete zusätzliche Zahlungen, welche als Fixbetrag zum Grundgehalt oder als Prozentsatz vom (Stunden-)Grundgehalt berechnet werden (zB: Nacht-, Nachtschicht-, Mehrarbeits-, Überstunden-, Wochenend-, Feiertagszuschläge)

Entgelt

Summe aller Geld- und Sachbezüge sowie Sonderzahlungen (13.+14.) ohne Aufwandsentschädigungen (zB Diäten und Km-Geld) IM JEWEILIGEN BETRACHTUNGSZEITRAUM!

Beschäftigungszeit(en)

Umfasst alle Zeiten der aktiven Beschäftigung (inkl Zeiten der Entgeltfortzahlung) - nicht umfasst davon sind zB Lehrzeiten und die Zeiten der Karenzen - die im gleichen Unternehmen ununterbrochen (im Sinne der geltenden Judikatur) zugebracht wurden.

Betriebszugehörigkeit

Umfasst alle Zeiten - auch Lehrzeiten und Zeiten der Karenzen - die im gleichen Unternehmen ununterbrochen (im Sinne der geltenden Judikatur) verbracht wurden.

Wien, am 10. 3. 2021

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

TEIBER, MA

DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

TREML

Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Übergangsregelungen für den neuen ab 1. 4. 2021 geltenden Rahmenkollektivvertrag der Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

I. VERTRAGSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerk-

schaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus und Papier andererseits.

II. GELTUNGSBEREICH

(1) Der Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, ausgenommen der Verband der österr. Tabakwarenindustrie
- c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer sowie für kaufmännische

und technische Lehrlinge, die vor dem 1. März 2021 eingestellt wurden.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:

- a) für Vorstandsmitglieder, GeschäftsführerInnen, BetriebsleiterInnen und ProkuristInnen soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- b) für Pflichtpraktikanten mit Ausnahme des § 51 und Volontäre mit Ausnahme des § 52

III. GELTUNGSDAUER

Der Kollektivvertrag tritt mit 1. April 2021 in Kraft.

IV. EIN-/UMSTUFUNGEN ANLÄSSLICH DES INKRAFTTRETENS DES NEUEN, MIT 1. APRIL 2021 GÜLTIGEN, RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES DER ANGESTELLTEN DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Die folgenden Bestimmungen sind bis spätestens 31. August 2021 umzusetzen:

- 1) Alle Arbeitnehmer/innen sind in die, entsprechend ihrer ausgeübten Tätigkeit, neuen Verwendungsgruppe des neuen Rahmenkollektivvertrages ein-/umzustufen.
- 2) Jede/r Arbeitnehmer/in, der/die gemäß Abs 1 neu ein-/umgestuft wird hat einen neuen aktuellen Dienstzettel zu erhalten.
- 3) Werden Arbeitnehmer/innen anlässlich der Neugestaltung der Verwendungsgruppen in eine niedrigere

Verwendungsgruppe umgereiht, sind folgende Grundsätze einzuhalten:

- a) Das tatsächliche Gehalt zum Zeitpunkt der Umreihung ist bei der Umreihung aufrecht zu halten.
- b) Der/Die Arbeitnehmer/in ist in der neuen/niedrigeren Verwendungsgruppe in das gleiche Verwendungsgruppenjahr einzustufen in dem er/sie in der bisherigen Verwendungsgruppe war.
- c) Das Grundgehalt darf anlässlich der Umreihung in eine niedrigere Verwendungsgruppe betragsmäßig nicht verändert/abgesenkt werden.

d) Der Stichtag der Vorrückung bleibt trotz Umreihung unverändert/gleich.

e) Auf Arbeitnehmer/innen, die aufgrund des anzuwendenden Kollektivvertrages tatsächlich nur einen unechten Biennalsprung bekommen, sind die lit a) bis d) nicht anwendbar. Für sie gilt, im Fall einer gebotenen Umreihung in eine niedrigere Verwendungsgruppe, dass sie in der bisherigen Verwendungsgruppe bleiben. Dieser Umstand ist im Dienstzettel oder Dienstvertrag wie folgt festzuhalten: „Der/Die Arbeitnehmer/in wurde gemäß Punkt IV Abs 3 lit e) des Zusatzkollektivvertrages „Übergangsregelungen für den neuen ab 1. 4. 2021 geltenden Rahmenkollektivvertrag der Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie“, vom 10. 3. 2021, nicht umgereiht.“

Siehe auch Beispiele N1 bis N10

4) Werden Arbeitnehmer/innen anlässlich der Neugestaltung der Verwendungsgruppen in eine höhere Verwendungsgruppe umgereiht, kommen die §§ 43 und 44 RKV nicht zur Anwendung und es sind folgende Grundsätze einzuhalten:

a) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist die/der Arbeitnehmer/in in den bisher erreichten kollektivvertraglichen Mindestgehalt betragsmäßig(!) nächsthöherem kollektivvertraglichen Mindestgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen.

b) Das Grundgehalt ist bei der Umreihung in absoluter Höhe aufrecht zu halten. Dies kann dadurch erreicht werden, dass eine allfällige Überzahlung durch das neue kollektivvertragliche Mindestgehalt aufgesaugt wird. Ist das Grundgehalt niedriger als das neue kollektivvertragliche Mindestgehalt, so muss das neue Grundgehalt zumindest der Höhe des neuen kollektivvertraglichen Mindestgehalts entsprechen.

c) Das tatsächliche Gehalt ist bei der Umreihung in absoluter Höhe aufrecht zu halten. Ist das tatsächliche Gehalt niedriger als das neue kollektivvertragliche Mindestgehalt, so muss das neue tatsächliche Gehalt zumindest der Höhe des neuen kollektivvertraglichen Mindestgehalts entsprechen. Entspricht das tatsächliche

che Gehalt dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt, können durch ein solches Gehalt keine zusätzlichen kollektivvertraglichen Entgeltbestandteile abgegolten sein.

d) Der/Die Arbeitnehmer/in hat in der neuen/höheren Verwendungsgruppe nur mehr so viele echte Biennalsprünge, wie er/sie in der bisherigen Verwendungsgruppe gehabt hätte. (Anm.: sind dem/der Arbeitnehmer/in in der alten Verwendungsgruppe nur unechte Biennalsprünge zugestanden, so stehen ihm/ihr in der höheren Verwendungsgruppe auch nur mehr unechte Biennalsprünge zu – siehe zB Kollektivvertrag der Brauereien). Die übrigen/zusätzlichen Biennalsprünge in der höheren Verwendungsgruppe sind unechte Biennalsprünge, welche eine allfällige Überzahlung aufsaugen (Anm.: Gibt es keine Überzahlung, kann nichts aufgesaugt werden und der Biennalsprung wirkt voll). Weiters gilt: zuerst die echten Biennalsprünge, dann die unechten Biennalsprünge.

e) Wird das tatsächliche Gehalt durch die Umreihung erhöht beginnt der Stichtag der Vorrückung mit dem Tag der Umreihung neu zu laufen.

Wird das tatsächliche Gehalt durch die Umreihung nicht erhöht bleibt der Stichtag der Vorrückung unverändert wie vor der Umreihung.

Siehe auch Beispiele H1 bis H10

5) Je nach Einzelvereinbarung und im Einklang mit der herrschenden Judikatur, können die durch eine Überstundenpauschale oder durch eine All-In-Vereinbarung abgedeckten Überstunden sinken und damit das tatsächliche Gehalt unverändert bleiben. Für diese Möglichkeiten gibt es aufgrund der vielfältigen Varianten keine Beispiele.

6) Mit Streitigkeiten bezüglich der Auslegung dieses Zusatzkollektivvertrages bzw des neuen Rahmenkollektivvertrages ist eine Schlichtungskommission gemäß § 4 Abs 3 RKV zu befassen.

Wien, am 10. 3. 2021

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Vorsitzende	Bundesgeschäftsführer
TEIBER, MA	DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende	Wirtschaftsbereichssekretär
TREML	Mag. HIRNSCHRODT

EMPFEHLUNG BETREFFEND BILDSCHIRMARBEIT

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

(2) Bildschirmarbeitsplätze sollen – soweit es die sonstigen Verhältnisse gestatten – nach arbeitswissen-

schaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

(3) Organisation und Arbeitsablauf sollen so gestaltet werden, dass längere ununterbrochene Arbeitsphasen am Bildschirm vermieden werden. Sollte dies nicht möglich sein, sollen kurze Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirmgerät zur Entspannung der Körperhaltung und der Augen ermöglicht werden.

Wien, am 19. Oktober 1989

**Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG)

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen eine möglichst rechtzeitige Vorgangsweise im Sinne des § 45a AMFG (gesetzliche Mindestmeldefrist 30 Tage) zur Un-

terstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

**Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Anwendung der Freizeitoption

des Kollektivvertrages für Angestellte der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie der Süßwarenindustrie
per 1. 11. 2022

abgeschlossen zwischen

und dem

Betrieb, Standort

Betriebsrat der
Angestellten des Betriebes

Präambel

Die Freizeitoption ist eine innovative Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung. Sie ist vor allem für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, die aus persönlichen Gründen, ohne Teilzeitbeschäftigte zu werden, ihre Arbeitszeit verkürzen (zB für altersgerechtes Arbeiten, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die Erleichterung der Teilnahme an Weiterbildung oder um längere Freizeitperioden über mehrere Jahre anzusparen) und dafür die Freizeitoption des Jahres 2022 nützen.

1. Anwendung der Freizeitoption

Die Vertragsparteien kommen überein, die kollektivvertragliche Freizeitoption unter folgenden Bedingungen anzuwenden:

zB Beschränkung der Anzahl der Dienstnehmer, die dies in Anspruch nehmen können, ausschließlich für MitarbeiterInnen, die Jahre vor dem Pensionsantritt stehen, usw

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung gilt unbefristet für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die kollektivvertraglichen Voraussetzungen im Sinne des Gehaltsvertrages vom 30. 11. 2022 erfüllen.

3. Inanspruchnahme der Freizeitoption

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Freizeitoption gemäß dem Kollektivvertragsabschluss 2022 in Anspruch nehmen möchten, haben

- dies bis 15. 5. 2023 dem Unternehmen bekanntzugeben und
- bis 15. 6. 2023 eine Einzelvereinbarung abzuschließen.

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Unternehmen bekanntgegeben haben, dass sie die Freizeitoption in Anspruch nehmen möchten, sind in einer Namensliste (NICHT Beilage 2) zu erfassen, die dem Betriebsrat zu übermitteln ist. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers ist der Betriebsrat den Gesprächen über den Abschluss der Einzelvereinbarung beizuziehen.

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen einvernehmlich eine Einzelvereinbarung abgeschlossen wird, sind in einer Namensliste (Beilage 2) zu erfassen, die der Betriebsvereinbarung beizulegen ist.

4. Bezahlte Freizeit

Mit Wirkung ab 1. 8. 2023 entsteht für die in Beilage 2 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Monat ein Freizeitananspruch gemäß den zusatzkollektivvertraglichen Bestimmungen über die Freizeitoption. Gleichzeitig werden die tatsächlichen Gehälter entsprechend, jedoch um höchstens 7,5 % verringert.

Zwischen dem Unternehmen und der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer soll die Art des überwiegenden Verbrauches (stundenweise, ganztägig, ganzwöchig) schriftlich vereinbart werden. Die konkrete Vereinbarung, wann Freizeit verbraucht wird, hat im Einvernehmen zwischen der jeweiligen Führungskraft und der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer rechtzeitig vor der Inanspruchnahme zu erfolgen. Die kollektivvertraglichen Bestimmungen bezüglich des Verbrauches der Freizeit bleiben unberührt.

5. Sonstige Bestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung kann von den Vertragsparteien für die betroffene/n Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin (Beilage 2) nicht gekündigt werden.

.....

Ort, Datum

.....

Betrieb

Betriebsrat der
Angestellten

Beilagen: Kollektivvertragsbestimmungen über die Freizeitoption, Namensliste (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen Einzelvereinbarungen abgeschlossen wurden)

Beilage 1 – Freizeitoption (Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 30. 11. 2022)

Anstelle eines Teiles oder des gesamten Gehaltes (per 1. 11. 2022) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit von bis zu **maximal 12 Stunden 31 Minuten 30 Sekunden – dies entspricht 7,5 % des neuen Gehaltes** – zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von bis zu maximal 12 Stunden 31 Minuten 30 Sekunden, dies entspricht 7,5 % des Gehaltes;;

Berechnung:

167/Monat × 60 Minuten = 10.020 Minuten

Davon 7,5 % → 751 Minuten und 30 Sekunden = 12 Std. 31 Minuten 30 Sek.

- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 35 bis § 37 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf

Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die IST- und KV-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 11. 2022 gemäß Gehaltsvertrag vom 30. 11. 2022 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 31. 1. 2023 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15. 5. 2023 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15. 4. 2023 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15. 4. 2023 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15. 6. 2023 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15. 6. 2023 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das tatsächliche Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 8. 2023 **um bis zu 7,5 % zu verringern**. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestgehalt zum 1. 11. 2022 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu vier Mal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zwei Mal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Vereinbarung

Zwischen
(Unternehmen)

und
(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wird die Anwendung der Freizeitoption gemäß Ge-
haltsvertrag Artikel 3 „Freizeitoption“ vom 30. 11.
2022 vereinbart.

Ab 1. 8. 2023 entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch
im Ausmaß von Stunden, der auf einem
eigenen Zeitkonto erfasst wird.

Dieser Freizeitanspruch wird überwiegend
(zB:

- *stundenweise*
- *stundenweise bevorzugt vor oder nach Wochenenden
oder Feiertagen*

• *in ganzen Tagen*

• *in ganzen Wochen*

• *geblockt unmittelbar vor dem geplanten Pensionsan-
tritt*

• *geblockt innerhalb der nächsten 5 Jahre)*

im Einvernehmen zwischen Ihnen und Ihrer Führungs-
kraft verbraucht.

.....

Ort, Datum

.....

Unternehmen

.....

Arbeitnehmerin/
Arbeitnehmer

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Anwendung der Freizeitoption

des Kollektivvertrages für Angestellte der Futtermittelindustrie per 1. 8. 2022

abgeschlossen zwischen

Betrieb, Standort

und dem

Betriebsrat der
Arbeiter/Angestellten des Betriebes

Präambel

Die Freizeitoption ist eine neue innovative Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung. Sie ist vor allem für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, die aus persönlichen Gründen, ohne Teilzeitbeschäftigte zu werden, ihre Arbeitszeit verkürzen (zB für altersgerechtes Arbeiten, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die Erleichterung der Teilnahme an Weiterbildung oder um längere Freizeitperioden über mehrere Jahre anzusparen) und dafür die Freizeitoption des Jahres 2022 nützen.

1. Anwendung der Freizeitoption

Die Vertragsparteien kommen überein, die kollektivvertragliche Freizeitoption unter folgenden Bedingungen anzuwenden:

zB Beschränkung der Anzahl der Dienstnehmer, die dies in Anspruch nehmen können, ausschließlich für MitarbeiterInnen, die Jahre vor dem Pensionsantritt stehen, usw

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung gilt unbefristet für alle ArbeitnehmerInnen, die die kollektivvertraglichen Voraussetzungen im Sinne des Lohn-/Gehaltsabschlusses 2022 erfüllen.

3. Inanspruchnahme der Freizeitoption

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Freizeitoption gemäß dem Kollektivvertragsabschluss 2021 in Anspruch nehmen möchten, haben

- dies bis 15. 12. 2022 dem Unternehmen bekanntzugeben und
- bis 15. 1. 2023 eine Einzelvereinbarung abzuschließen.

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Unternehmen bekanntgegeben haben, dass sie die Freizeitoption in Anspruch nehmen möchten, sind in einer Namensliste (NICHT Beilage 2) zu erfassen, die dem Betriebsrat zu übermitteln ist. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers ist der Betriebsrat den Gesprächen über den Abschluss der Einzelvereinbarung beizuziehen.

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen einvernehmlich eine Einzelvereinbarung abgeschlossen wird, sind in einer Namensliste (Beilage 2) zu erfassen, die der Betriebsvereinbarung beizulegen ist.

4. Bezahlte Freizeit

Mit Wirkung ab 1. 3. 2023 entsteht für die in Beilage 2 genannten ArbeitnehmerInnen pro Monat ein Freizeitanspruch gemäß den kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Freizeitoption. Gleichzeitig werden die Ist-Löhne bzw Ist-Gehälter um bis zu 6 % verringert.

Zwischen dem Unternehmen und der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer soll die Art des überwiegenden Verbrauches (stundenweise, ganztätig, ganzwöchig) schriftlich vereinbart werden. Die konkrete Vereinbarung, wann Freizeit verbraucht wird, hat im Einvernehmen zwischen der jeweiligen Führungskraft und der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer rechtzeitig vor der Inanspruchnahme zu erfolgen. Die kollektivvertraglichen Bestimmungen bezüglich des Verbrauches der Freizeit bleiben unberührt.

5. Sonstige Bestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung kann von den Vertragsparteien für die betroffene/n Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin (Beilage 2) nicht gekündigt werden.

.....

Ort, Datum

.....

Betrieb

Betriebsrat der Arbeiter/Angestellten

Beilagen: Kollektivvertragsbestimmungen über die Freizeitoption, Namensliste (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen Einzelvereinbarungen abgeschlossen wurden)

Beilage 1 – Freizeitoption (Auszug aus dem Gehaltsvertrag vom 20. 7. 2022)

Anstelle eines Teiles oder des gesamten Gehaltes (per 1. 8. 2022) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit von bis zu **maximal 10 Stunden 72 Sekunden – dies entspricht 6 % des Lohnes** – zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von bis zu maximal 10 Stunden 72 Sekunden, dies entspricht 6 % des Gehaltes;
Berechnung: $167/\text{Monat} \times 60 \text{ Minuten} = 10.020 \text{ Minuten}$
Davon 6 % → 601,2 Minuten = 10 Std. 72 Sek.
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde $1/167$ des gemäß § 35 bis § 37 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die KV-Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 8. 2022 gemäß Lohnvertrag vom 20. 7. 2022 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 31. 9. 2022 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15. 12. 2022 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15. 11. 2022 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15. 11. 2022 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15. 1. 2023 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15. 1. 2023 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das tatsächliche Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 3. 2023 um bis zu 6 % zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt zum 1. 8. 2022 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Vereinbarung

Zwischen
(Unternehmen)

und
(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wird die Anwendung der Freizeitoption gemäß dem Lohn-/Gehaltsvertrag vom 20. 7. 2022 vereinbart.

Ab 1. 3. 2023 entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch im Ausmaß von Stunden, der auf einem eigenen Zeitkonto erfasst wird.

Dieser Freizeitanspruch wird überwiegend (zB:

- *stundenweise*
- *stundenweise bevorzugt vor oder nach Wochenenden oder Feiertagen*
- *in ganzen Tagen*

- *in ganzen Wochen*
 - *geblockt unmittelbar vor dem geplanten Pensionsantritt*
 - *geblockt innerhalb der nächsten 5 Jahre)*
- im Einvernehmen zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft verbraucht.

.....
Ort, Datum

.....
Unternehmen

.....
Arbeitnehmerin/
Arbeitnehmer

ANHANG I

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

ERWEITERTE ÖFFNUNGSZEITEN – LADENSCHLUSS

Gültig ab 1. November 1991 (idF vom 4. November 2004)

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003,

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Ge-

werkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen, die einem Fachverband der Industrie angehören, soweit sie einem für den Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrag oder Kollektivvertrag angehören;

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer und für Lehrlinge, soweit sie dem persönlichen Geltungsbereich eines im Bereich der Industrie geltenden Rahmenkollektivvertrages oder Kollektivvertrages angehören.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl Nr I 48/2003, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeiten, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit

(1) Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit) und für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Absatzes 4, die an Werktagen von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 21.00 Uhr und am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift oder Bezahlung gewährt. Die Art der Abgeltung (Zeitgutschrift oder Bezahlung) ist zu vereinbaren. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, besteht Anspruch auf Bezahlung.

(Abs 1 idF ab 1. November 2004)

(2) Die Zeitgutschrift im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- | | |
|--|-------|
| a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr | 70 % |
| b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr | 100 % |
| c) am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr | 50 % |

der in diesen Zeiträumen tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden bzw Mehrarbeitsstunden.

(lit c idF ab 1. November 2004)

(3) Die Bezahlung im Sinne des Abs 1 beträgt für Arbeitsleistungen

- a) von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr 70 %
 - b) von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %
 - c) am Samstag zwischen 13.00 Uhr und 18.00 Uhr 50 %
- (lit c idF ab 1. November 2004)*

des normalen Stundenlohnes (auszugehen ist vom für den jeweiligen Fachverband geltenden Teiler des Monatsgehaltes für die Vergütung einer Normalstunde).

(4) Soweit in den einzelnen Fachverbänden Sonderbestimmungen über das Ausmaß der Verkürzung der

wöchentlichen Normalarbeitszeit (Mehrarbeit) bestehen oder weiterhin in Kraft treten, gelten diese Bestimmungen für Arbeitsleistungen im Rahmen der Absätze 1 bis 3, die die tägliche oder jeweils geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, unbeschadet der zusätzlichen Abgeltung der Absätze 2 oder 3 mit der Maßgabe, dass eine allfällig vorgesehene über die Grundvergütung hinausgehende Abgeltung auf die zusätzliche Abgeltung der Absätze 2 oder 3 voll anzurechnen ist.

§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde

Für Überstunden, die in den in § 2 genannten Zeiträumen geleistet werden, gelten die Bestimmungen für Überstunden in der für den jeweiligen Fachverband

geltenden Fassung. Der Überstundenzuschlag beträgt 75 %, für Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr 100 %.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für jene Arbeitsleistungen nicht zu, die im zeitlichen Rahmen der vor dem 1. September 1988 – aufgrund des Ladenschlussgesetzes oder einer auf dieses Bundesgesetz gestützten Verordnung – geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

Der Anspruch auf Zeitgutschrift bzw Bezahlung im Sinne dieses Kollektivvertrages steht für Arbeitsleistungen dann und insoweit zu, als diese im Rahmen von Öffnungszeiten erbracht werden, die die vor dem Stichtag 1. September 1988 geltenden Offenhaltungsmöglichkeiten überschreiten.

(2) Wird mit Verordnung des Landeshauptmannes an Werktagen (Montag bis Freitag) die Öffnungszeit über 20 Uhr hinaus ermöglicht, steht der Anspruch auf Zeitgutschrift gem § 2 Abs 2 lit b) bzw Bezahlung gem § 2 Abs 3 lit b) zu, sofern die Regelung jener Verordnung entspricht, die aufgrund des Art I Z 4 des Bundesgesetzes, BGBl Nr 397/1991 (§ 6 Abs 3) bis zum Inkraft-Treten des ÖZG 2003 in Geltung war.

(3) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zu-

sammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13.00 Uhr bzw ab 13.00 Uhr) zu gewähren.

Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.

(4) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1 : 1 zu bezahlen.

(5) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen der §§ 2 und 3 ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

(6) Lehrlinge vor den letzten 12 Monaten ihrer Lehrzeit dürfen zur Arbeitsleistung im Rahmen der §§ 2 und 3 nicht herangezogen werden.

(7) Insbesondere sind das AZG, ARG und KJBG zu beachten.

§ 5 Arbeitszeit

In jenen Fachverbänden, in denen zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich ei-

ner weitergehenden Regelung auf Fachverbandsebene die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes

von 13 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet.

Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft.

Wien, am 31. Oktober 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Präsident:	Der Generalsekretär:
Abg z NR	
Ing. Leopold Maderthaler	DDr. Karl Kehrer
SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Obmann:	Der Syndikus:
Dkfm. R. Engelbert Wenckheim	Dr. Friedrich Placek
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Die Vorsitzende:	Der Zentralsekretär:
Eleonora Hostasch	Hans Sallmutter
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Der Vorsitzende:	Der leitende Sektionssekretär:
Erwin Reichhardt	Ing. Walter Laichmann

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

für Filialleiter und Filialleiterinnen in der Fleischwarenindustrie

§ 1 Vertragsschließende

Dieser Zusatzkollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie,

Verband der Fleischwarenindustrie,
1030 Wien, Zaunergasse 1–3

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe,**
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2

andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme von Vorarlberg;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des **Verbandes der Fleischwarenindustrie;**

persönlich: für alle in den Verkaufsgeschäften der oben genannten Firmen beschäftigten Filialleiter (Filialleiterinnen).

§ 3 Geltungsdauer

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit Wirkung vom **1. Jänner 1991** in Kraft. Gleichzeitig tritt der Zusatzkollektivvertrag vom 14. Februar 1983 außer Kraft.

§ 4 Begriff des Filialleiters (der Filialleiterin)

Als Filialleiter (Filialleiterinnen) sind solche Personen anzusehen, die für die klaglose, saubere und ordentliche Führung der Filiale der Firma gegenüber verantwortlich sowie ausschließlich und ständig mit dieser Funktion betraut sind. Die Angestellteneigenschaft geht nicht verloren, wenn neben dieser Funktion auch manuelle Arbeiten verrichtet werden.

In allen Filialen (Verkaufsgeschäften, Verkaufsstellen) ist eine Person als Filialleiter (Filialleiterin) zu bestimmen, mit Ausnahme jener Fälle, in denen der Betriebsinhaber, dessen Frau oder Familienangehörige die Leitung ausüben.

§ 5 Einstufung und Grundgehalt

Das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt für Filialleiter (Filialleiterinnen) richtet sich nach Verwendungsgruppe II der jeweils für die allgemeine Nahrungs- und Genussmittelindustrie geltenden Gehaltsordnung.

Bei Verwendung in Filialen mit 4 bis 9 ständig Beschäftigten hat der Filialleiter (die Filialleiterin) Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt in der Höhe des jeweiligen kollektivvertraglichen Min-

destgrundgehaltes der Verwendungsgruppe II plus 10 %, in Filialen ab 10 Beschäftigte plus 15 %.

Nach einer 6-jährigen Verwendung als Filialleiter (Filialleiterin) im Betrieb erfolgt die Umstufung in Verwendungsgruppe III der jeweils für die allgemeine Nahrungs- und Genussmittelindustrie geltenden Gehaltsordnung. Auf die Wartezeit werden Zeiten als Filialleiter (Filialleiterin) in anderen Betrieben der Fleischwarenbranche bis zum Höchstausmaß von 4 Jahren angerechnet.

Diese Zeiten sind vom Dienstnehmer bei Eintritt geltend zu machen und entsprechend nachzuweisen. Für die Umstufung von Verwendungsgruppe II in Verwendungsgruppe III gelten die Bestimmungen des § 3 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe vom 5. November 1981 betreffend die Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt mit der Maßgabe, dass

sämtliche laufende über dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt liegende Entgeltbestandteile als Überzahlung zu behandeln sind (ausgenommen Überstundenvergütung).

Rücken qualifizierte Fleischarbeiter (Fleischarbeiterinnen) zu Filialleitern (Filialleiterinnen) auf, so darf ihr Monatsgehalt nicht unter die nach dem Arbeiterkollektivvertrag geltende Entlohnung sinken.

§ 6 Arbeitszeit, Überstunden

Für Filialleiter (Filialleiterinnen) kann eine Arbeitszeit bis zu 46 Stunden wöchentlich, ausschließlich der 3 Stunden Pause, die im Betrieb zu verbringen sind, vom Dienstgeber beansprucht werden.

Für die Zeit zwischen 38,5 und 40 Stunden pro Woche wird auf die Bestimmungen des Kollektivvertrages be-

treffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche für die Angestellten in der Fleischwarenindustrie vom 28. Juni 1990 hingewiesen.

Für jede über die 40. Stunde hinausgehende wöchentliche Arbeitszeit ist eine Vergütung in der Höhe von 1,0416 % des Monatsgrundgehaltes zu bezahlen.

§ 7 Günstigkeitsklausel

Bereits bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Zusatzkollektivvertrag nicht berührt.

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
Verband der Fleischwarenindustrie**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

Hinweis: Zusatzkollektivvertrag vom 24. Oktober 1984 siehe Zusatzinfo auf Seite [121](#)

Aufgrund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie idgF wird zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
Zaunergasse 1–3, 1030 Wien

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

andererseits, der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über Reisekosten- und Aufwandsentschädigung für Inlandsdienstreisen

(in der ab 1. November 2022 geltenden Fassung)

vereinbart.

Die Änderungen sind im Text grau hinterlegt!

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

a) Räumlich:

Für alle Bundesländer der Republik Österreich, eingeschränkt für die Milchindustrie auf die Bundesländer Wien und Niederösterreich.

b) Fachlich:

Für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, ausgenommen die Mitgliedsfirmen des Verbandes der Brau- und des Verbandes der Zuckerindustrie.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF anzuwenden ist.

Für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge gelten die Bestimmungen betreffend Reisekosten und Aufwandsentschädigung (§ 3) mit dem niedrigsten Ansatz insoweit, als nicht Entsendung in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt am **1. November 2022** in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen unabhängig vom Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages über die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung (§ 3 Abs 5 und 6), der Trennungskostenentschädigung (§ 4 Abs 4), der Messsegelder (§ 5 Abs 1) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

(1) Wenn der Angestellte eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten.

Die Bestimmungen der Abs 5 lit b) bis 11, mit Ausnahme des Abs 8, finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung ständig oder regelmäßig zu reisen haben (zB Reisende, Vertreter, Filialkontrollorgane, Propagandapersonal usw) und für die die Reiseaufwandsentschädigung durch Betriebsvereinbarung*) im Sinne des Abs 5 lit a) festgesetzt ist. Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund keine Betriebsvereinbarung*) abgeschlossen werden, kann zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich die Anwendung des Abs 5 lit a) vereinbart werden.

Enthält eine vereinbarte Reiseaufwandsentschädigung oder das Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs 4 über die „Fahrtvergütung“.

**) iSd § 68 EStG*

Begriff der Dienstreise

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.

Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl Nr 110/54, unter Berücksichtigung der Bezirkseinteilungsnovelle, LGBl für Wien Nr 21/55 vom 21. Oktober 1955.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

Bemessung der Reisedauer

(3) Die Reise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

Fahrtvergütung

(4) Die Angestellten erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 250 km die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus, darüber oder bei angeordneten Nachtfahrten die Fahrtkosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr fallen.

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung

(5) a) Für Angestellte, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung ständig oder regelmäßig zu reisen haben (zB Reisende, Vertreter, Filialkontrollorgane, Propagandapersonal usw) ist für die mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwendungen mittels Betriebsvereinbarung*) für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei diese aus dem Taggeld und dem Nachtgeld besteht.

Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung*) nicht abgeschlossen werden, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei die beigefügten Mindestsätze nicht unterschritten werden dürfen.

**) iSd § 68 EStG*

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag mindestens

Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
€ 20,00	€ 11,36	€ 31,36

(gilt ab 1. Jänner 2006, diese Werte bleiben unverändert)

b) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte [auf den der Abs 5 lit a) keine Anwendung findet] für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppen	Taggeld mindestens	Nachgeld mindestens	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) mindestens
I bis III und M I	€ 62,63	€ 36,58	€ 99,21
IV, IVa, M II u. M III	€ 62,63	€ 36,58	€ 99,21
V, Va	€ 68,91	€ 36,58	€ 104,77
VI	€ 77,96	€ 36,58	€ 114,54

(gilt ab 1. November 2022)

Obige Sätze gelten nicht, wenn innerbetrieblich an deren Stelle die Sätze und die Gebührenstufen des

§ 26 Z 4 lit b) Einkommensteuergesetz angewendet werden.

(6) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder der Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

(7) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt in einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung (Abs 5) um 25 Prozent.

(8) Für den Tag des Antritts und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, beträgt das Taggeld Bruchteile des vorgesehenen Satzes nach Maßgabe der Reisedauer an dem betreffenden Kalendertag, und zwar gebührt bei einer Abwesenheit von 0 bis 3 Stunden kein Taggeld, mehr als 3 bis 6 Stunden ein Viertel des Taggeldes, mehr als 6 bis 9 Stunden die Hälfte des Taggeldes, mehr als 9 bis 12 Stunden drei Viertel des Taggeldes und bei mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Sonstige Aufwendungen

(9) Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie Porti und Fernspreckgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und dergleichen, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (d. i. die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Auto-bus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgese-

henen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisetunde zusätzlich ein Siebentel der vollen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisetunden an Samstagen ab 13.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachtfahrt im Sinne des § 3 Abs 4 vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22.00 Uhr liegenden effektiven Reisetunden.

Überstunden auf Dienstreisen

(11) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Anforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in Höhe des Überstundenentgelts gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV nach 12 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zum Beispiel Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(11a) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden.

Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

Reisen in das Ausland

(12) Die Entschädigung für Auslandsreisen wird jeweils vor Antritt der Reise besonders vereinbart.

(13) Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Verfall, durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.

§ 4 Trennungskostenentschädigung

(1) Angestellte, die infolge Versetzung an einen anderen Dienstort gezwungen sind, einen getrennten Haushalt zu führen, erhalten zur Abgeltung des dadurch

entstehenden Mehraufwandes eine Trennungskostenentschädigung.

(2) Anspruchsberechtigt sind Angestellte, die mit ihrem Ehegatten, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkindern) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haushalt lebten und die Mittel hierzu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen.

Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für männliche Angestellte, die mit einer Lebensgefährtin mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt lebten.

(3) Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem Angestellten die tägliche Heimfahrt vom neuen Dienstort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann.

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	
I bis III, M I	€ 26,99
IV bis VI, M II u. M III	€ 25,71

(gilt ab 1. November 2022)

Wird ein angemessenes Quartier vom Dienstgeber unentgeltlich beigestellt, so verringern sich die Sätze um 25 Prozent.

Für die ersten zwei Wochen nach erfolgter Versetzung gebührt statt obiger Sätze die Reiseaufwandsentschädigung.

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

- a) während des Urlaubs;
- b) während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;
- c) während des Krankenhausaufenthalts, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;

d) während jenes Zeitraumes, den ein Angestellter unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;

e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;

f) bei Dienstreisen an seinen ständigen Wohnort.

Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in den Fällen a) bis f) ein Viertel der Trennungskostenentschädigung.

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

a) wenn dem Angestellten eine geeignete, seinen Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hiervon angeboten wird, dass ihm die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;

b) wenn der Angestellte während mehr als drei Monaten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war;

c) wenn die sonstigen, nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nötigen Voraussetzungen zur Zahlung der Trennungskostenentschädigung nicht mehr gegeben sind.

(7) Der Angestellte ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung der Trennungskostenentschädigung unverzüglich zu melden. Widerrechtlich bezogene Trennungskostenentschädigungen sind zurückzuzahlen.

(8) Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung muss innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall schriftlich geltend gemacht werden.

§ 5 Messegelder

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld).

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	
I bis III, M I	€ 29,74
IV bis VI, M II u. M III	€ 32,38

(gilt ab 1. November 2022)

(2) Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)dienst begründete Auslagen (zum Beispiel Repräsentationsessen) sind gesondert zu vergüten.

(3) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 3.

§ 6 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

(1) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes (zum Beispiel § 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung, § 5 Messsegelder) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen

Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

(2) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag über Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen für Inlandsdienstreisen vom 15. November 2021 außer Kraft.

Wien, am 30. November 2022

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE	
Obmann GD KR DI MARIHART	Geschäftsführerin Mag. KOSSDORFF
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA	
Vorsitzende TEIBER, MA	Bundesgeschäftsführer DÜRTSCHER
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS	
Vorsitzende TREML	Wirtschaftsbereichssekretär Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über Dienstreisen am Dienstort

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,
und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe,
1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

a) Räumlich:
Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich:
Für alle Betriebe die dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehören, ausgenommen

Austria Tabak AG und die Mitgliedsfirmen der Brauindustrie.

c) Persönlich:
Für alle Angestellten, die in den unter b) angeführten Betrieben beschäftigt sind.

ARTIKEL II BEGRIFF DER DIENSTREISE AM DIENSTORT

a) Eine Dienstreise am Dienstort liegt vor, wenn der/die Angestellte zur Ausführung eines ihm/ihr erteilten Auftrages die Betriebsstätte verlässt.

b) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis

von 12 Kilometern von der Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.

ARTIKEL III

Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigungen für Dienstreisen am Dienstort können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Diese Betriebsvereinbarung

hat die Anspruchsberechtigung und die Höhe der Aufwandsentschädigung zu regeln.

ARTIKEL IV

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2014** in Kraft, damit tritt der Kollektivvertrag über die Dienstreise am Dienstort vom 2. Dezember 1999 außer Kraft.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Teilen unabhängig vom Rahmenkollektivvertrag

für die Angestellten der Industrie unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Wien am 30. April 2014

Aufgrund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie, idgF, wird zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe

andererseits, der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen

vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie;

persönlich: für alle Arbeitnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie, idgF, anzuwenden ist.

§ 2 Auslandsdienstreisen

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein Angestellter von seinem Dienstort in Österreich vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird.

§ 3 Reisevorbereitung

Dem Angestellten ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit frei-

zugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß § 7 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit Letztere von diesem Kollektivvertrag bzw einer betrieblichen Regelung abweichen oder diese ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigung sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben. Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbeson-

dere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,

f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich aufgrund der Dauer der Entsendung und bestehender

Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten

(1) Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem Dienstgeber. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den Dienstgeber besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den eintretenden Belastungen des Angestellten in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

(2) Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.

(3) Hinsichtlich des Kostenersatzes der benützten Wagenklasse bei Bahnfahrten sind die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen für Inlandsdienstreisen im Sinne des österreichischen Standards sinngemäß anzuwenden.

§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe

(1) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegeben-

heiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

(2) Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

§ 7 Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

(2) Durch die Vereinbarung des Tag- und Nachtgeldes darf das Taggeld sowie das Nachtgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nachtgeld

der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

(Abs 2 gilt für Dienstreisen, die nach dem 1. 11. 2001 beginnen)

(3) Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1. 11. 2001 gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

(Abs 3 gilt für Dienstreisen, die nach dem 1. 11. 2001 beginnen)

(4) Die Aufwandsentschädigung nach diesem Kollektivvertrag gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld (Abs 2 bzw 3) richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Entsendung durchfahren wird bzw in dem sich der Angestellte zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld (Abs 2 bzw 3) nach dem Ansatz des Staates, in den die Entsendung führt.

Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für

Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem Abs 3 die Taggelder für Inlandsdienstreisen gebühren.

Ausdrücklich auf die Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete, vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in Fremdwährung ist in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit diesem, ansonsten im Einvernehmen mit dem Angestellten zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

(5) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestimmung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Abs 4, 2. Satz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des 1. Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstaufwendungen, wie zum Beispiel Porti, Telegramm- und Fernspreckgebühren,

Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

(7) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Fall eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(8) Bis zum Grenzübertritt bzw letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandsentschädigung nach den entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträgen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung im Sinne des Abs 4, sind auf die gesamte Dienstreise die entsprechenden im Inland geltenden Kollektivverträge hinsichtlich der Bemessung der Aufwandsentschädigung anzuwenden.

(9) Bei Aufenthalten zur Schulung oder Ausbildung kann vereinbart werden, dass sich das gemäß Abs 2 bzw 3 jeweils zustehende Taggeld auf 10 Prozent dieses Satzes verringert, wenn ein ganztägig erweiterter Betreuungsumfang (Mahlzeit und Nebenleistung) gewährt wird.

§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

(1) Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen der Kollektivverträge betreffend die Inlandsdienstreisen in den jeweiligen Bereichen anzuwenden, wobei für die Bemessung der Vergütung für Reisezeit die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) des Inlandes heranzuziehen ist. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen.

Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des Angestellten durch die Reisetätigkeit abgegolten.

(2) Hinsichtlich der Vergütung gelten die Zeiten der Reisebewegung im In- und Ausland als Einheit. Wird vom Einsatzort am Zielort der Dienstreise im Auslandsstaat eine Dienstreise vergleichbar einer Dienstreise nach den jeweiligen Bestimmungen der Zusatzkollektivverträge über Inlandsdienstreisen angetreten, gelten die Bestimmungen über die Definition des Dienstortes sinngemäß im Ausland.

§ 9 Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres in Europa oder 11 Monaten in außereuropäischen Staaten hat der Angestellte Anspruch auf eine bezahlte Familienheimreise mit anschließendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist.

Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Familienheimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reise-

zeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

Wird jedoch die Heimreise bedingt zum Beispiel durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununterbrochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten in europäischen Staaten für jeden darüber hinausgehenden Monat 1/6, in außereuropäischen Staaten für jeden über 11 Monate hinausgehenden Monat 1/11 der gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nicht-konsumierte Heimreise.

§ 10 Unfallversicherung

Der Arbeitgeber hat dem Angestellten die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernder Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von mindestens € 10.901,-, für dauernde Invalidität von mindestens € 21.802,- festgesetzt. Es werden nur Kos-

ten für eine Versicherung gedeckt, die jene Risiken abdeckt, die nach den österreichischen Versicherungsbedingungen unter das normale Unfallrisiko fallen. Der Kostenersatz fällt weg oder verringert sich entsprechend, wenn auf eine andere Weise für Abdeckung des Unfallrisikos in obigem Ausmaß durch die Firma gesorgt ist; von dieser anderweitigen Vorsorge ist dem Angestellten schriftlich Mitteilung zu machen.

§ 11 Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise

zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

§ 12 Erkrankungen und Unfälle

Bei Erkrankung im Ausland gilt § 130 ASVG bzw das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen.

Über Verlangen der unter § 11 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Fall des Todes des Angestellten während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu überneh-

men, soweit diese nicht von dritter Seite (zum Beispiel Versicherung) getragen werden, wobei die Kostenübernahme mit € 7.268,- nach oben begrenzt ist. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

§ 13 Höhere Gewalt

Im Fall einer konkreten persönlichen Gefährdung (zum Beispiel durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der Angestellte berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der Angestellte durch höhe-

re Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung

Die Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten gestellt werden) sind dem Angestellten zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.

Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche

Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

§ 15 Abtretung von Ansprüchen

Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte bzw seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der §§ 10, 12 und 13 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom

Dienstgeber auszubezahlenden bzw ausbezahlten Betrages an den Dienstgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch ein Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten anstelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festle-

gen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

§ 17 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 16 Abs 3 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammen-

gesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer, Außerkrafttreten anderer Rechtsvorschriften

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 1991** in Kraft.

(2) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer 3-mo-

natigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, 12. Dezember 1990

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

Abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, für den Fachverband der

Nahrungs- und Genussmittelindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragsschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden

und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

c) persönlich:

für alle dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2 Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Zusatzkollektivverträge für Inlandsdienstreisen bzw des Kollektivvertrages für die Erdölindustrie genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Kollektivvertrages vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

(2) Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Über das Kilometergeld hinaus besteht keinerlei Anspruch gegen den Dienstgeber aus einer Benützung des Pkw im Sinne des Abs 1.

(3) Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich ab **1. November 2010** (lt BGBl 111/2010) wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,420
darüber	€ 0,395

(Werte gelten ab 1. Jänner 2011)

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen. Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr anstelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Angestellten, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Dienstgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrervereinigungen veröffentlichten Verteilungsschlüssel Rücksicht zu nehmen.

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses

Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein Fahrten-

buch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres, zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Dienstgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Angestellten vereinbart wurde.

§ 4 Verfall der Ansprüche

Der Angestellte hat die Rechnungslegung spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Der Anspruch auf die Entschädigung im Sinne dieses Kollektiv-

vertrages verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von zwei Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

§ 5 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten nicht für Angestellte, die aufgrund ihrer Dienstverwendung mit Privat-Pkw reisen (zum Beispiel Vertreter), und mit denen eine andere Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen wurde bzw wird.

(2) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarungen aufrecht und treten anstelle dieses Kollektivvertrages, wenn binnen zwei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt Abs 3. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet. Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs 1 befassten Angestellten günstiger ist.

§ 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungstreitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß § 5 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes*) ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu be-

fassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

*) Richtig: Arbeits- und Sozialgerichtes

§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

(1) Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt ab dem **1. November 1983** in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletz-

ten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 7. November 1983

**Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft
Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe**

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen am 8. Dezember (Mariä Empfängnis)

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und der

Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

§ 1 Geltungsbereich

a. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich:

Für sämtliche dem **Verband der Fleischwarenindustrie** angehörenden Mitgliedsfirmen.

c. Persönlich:

Für alle Angestellten und Lehrlinge. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle ArbeitnehmerInnen

(auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz (BGBl Nr 292/1921) Anwendung findet. Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für FerialpraktikantInnen; FerialpraktikantInnen sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.

§ 2 Art und Dauer der Beschäftigung

1) ArbeitnehmerInnen können am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 7:00 Uhr bis 18:00 Uhr mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt werden:

- a) Tätigkeiten zur Beratung und Betreuung der Kunden
- b) Tätigkeiten im Warenverkauf
- c) Tätigkeiten, die mit diesen im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären sowie

d) sonstige Tätigkeiten, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit den vorstehenden Tätigkeiten verlangt werden.

2) Vor- und Abschlussarbeiten sind über den im Abs 1 genannten Zeitraum hinaus im unbedingt erforderlichen Ausmaß zulässig.

§ 3 Verfahren

Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstellen gem § 1 Abs 1 bis 3 des Öffnungszeitengesetzes am 8. Dezember offen halten und gemäß § 13a des Arbeitsruhegesetzes und § 18a des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes Arbeitsleistungen im Sinne des § 2 in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 28. November dem/der ArbeitnehmerIn mitzuteilen. Der/die Ar-

beitnehmerIn, dem/der eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Kein/e ArbeitnehmerIn darf wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.

§ 4 Vergütung

1) Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie.

2) Für die Arbeitsleistung des Lehrlings am 8. Dezember gilt als Berechnungsgrundlage des Entgeltes gem § 9 Abs 5 Arbeitsruhegesetz der Satz der Verwendungsgruppe II, 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr.

§ 5 Freizeitausgleich

Der/die ArbeitnehmerIn erhält für die Arbeitsleistung am 8. Dezember zusätzliche Freizeit. Der Verbrauch der Freizeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen.

ArbeitnehmerInnen, die bis zu 4 Stunden arbeiten, erhalten 4 Stunden Freizeit, ArbeitnehmerInnen, die mehr als 4 Stunden arbeiten, erhalten 8 Stunden Freizeit.

Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechtem Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

§ 6 Mitwirkung des Betriebsrates

Im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung am 8. Dezember können im Rahmen der §§ 2 bis 5 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 7 Schlichtungsstellen

Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung am 8. Dezember sollen von einer in jedem Bundesland zu errichtenden,

paritätisch besetzten Schlichtungsstelle geklärt werden.

Diese Schlichtungsstelle besteht aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Angestellten.

Wien, am 18. November 1997

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Verband der Fleischwarenindustrie

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Futtermittelindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss,
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für Mars Austria OG, Standort Bruck/Leitha.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten während 30 Wochenenden und während

der Feiertagsruhe an 7 Feiertagen beschäftigt werden:

Erzeugung von Heimtiernahrung in Dosen und Frischbeutel

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsrechtliche Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne

des dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinarischen Gründen gekündigt werden. Ausgenommen davon sind diejenigen Angestellten, die aufgrund des betrieblichen Beurteilungssystems eine zweimalige, aufeinander folgende negative Beurteilung hatten.

5. Denjenigen Angestellten, die während der Wochenendruhe beschäftigt werden, ist ihre Ersatzruhe vor oder nach der nächstfolgenden Wochenendruhe in einem (Blockfreizeit) mit dieser Wochenendruhe zu gewähren.

6. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. April 2023** in Kraft und ist mit **31. März 2024** befristet.

Wien, am 24. Jänner 2023

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE

Obmann
DI HENÖCKL

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

gf. Vorsitzende
TEIBER, MA

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der alkoholfreien Erfrischungsgetränkeindustrie

1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für Egger Getränke GmbH & Co OG, Standort Unterradlberg.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

1. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von alkoholfreien Erfrischungsgetränken und den damit in

unmittelbaren Zusammenhang stehenden Tätigkeiten (zB: Laboranten, Siruper, Heizer, Schlosser, Elektriker, Staplerfahrer, Lagerarbeiter);

2. Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an den Produktionsanlagen.

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2023** in Kraft und ist mit **29. Februar 2024** befristet.

Wien, am 24. Jänner 2023

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKEINDUSTRIE

Obmann
Mag. (FH) BAUER

Geschäftsführer
Mag. BERGER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende
TEIBER, MA

Bundesgeschäftsführer
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für die S. Spitz GesmbH, Standort Attnang-Puchheim.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

Produktion Division Getränke, Produktion Division S&S und den damit in unmittelbaren Zusammenhang stehenden Tätigkeiten, Openware, Labor, Instandhaltung, Technik und Logistik.

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2023** in Kraft und ist mit **29. Februar 2024** befristet.

Wien, am 24. Jänner 2023

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende
TEIBER, MA

Bundesgeschäftsführer
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der alkoholfreien
Erfrischungsgetränkeindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft
GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/
Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für Vöslauer Mineralwasser AG / Standort Bad Vöslau.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

1. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von alkoholfreien Erfrischungsgetränken und den damit in unmittelbaren Zusammenhang stehenden Tätigkeiten
2. Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an den Produktionsanlagen.

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2023** in Kraft und ist mit **29. Februar 2024** befristet.

Wien, am 24. Jänner 2023

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKEINDUSTRIE

Obmann
Mag. (FH) BAUER

Geschäftsführer
Mag. BERGER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende
TEIBER, MA

Bundesgeschäftsführer
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,
Verband der Süßwarenindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss,
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

und dem

GELTUNGSBEREICH

a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich: Für die Lindt & Sprüngli Austria GesmbH, Standort Gloggnitz

c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit den im Abwerkverkauf/Fabrikverkauf im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochen-

end- und Feiertagsruhe beschäftigt werden, soweit Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt wurde.

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Mai 2023** in Kraft und ist mit **30. April 2024** befristet.

Wien, am 23. März 2023

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
DI HESS	Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende	Bundesgeschäftsführer
TEIBER, MA	DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzende	Wirtschaftsbereichssekretär
TREML	Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,
Verband der Süßwarenindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss,
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich: Für die Mondelez Österreich GesmbH, Standort Bludenz.

c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden, soweit Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt wurde.

1. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von mit Schokolade überzogenen Keks;

2. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von massiven und gefüllten Schokoladetafeln (zB 200 g, 250 g, 300 g, etc).

3. Kakaobutterabpressung;

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Oktober 2022** in Kraft und ist mit **30. September 2023** befristet

Wien, am 3. August 2022

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
DI HESS	Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende	Bundesgeschäftsführer
TEIBER, MA	DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzende	Wirtschaftsbereichssekretär
TREML	Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,
Verband der Süßwarenindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss,
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

und dem

GELTUNGSBEREICH

a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich: Manner & Comp. AG, Standorte Wien und Wolkersdorf

c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

Industrielle Röstung und Verarbeitung von Kakao, Erzeugung von Haselnusszuckermasse, Waffel- und Süßwaren

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsrechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2023** in Kraft und ist mit **29. Februar 2024** befristet.

Wien, am 24. Jänner 2023

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
DI HESS	Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende	Bundesgeschäftsführer
TEIBER, MA	DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzende	Wirtschaftsbereichssekretär
TREML	Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,
Verband der Alkoholfreien Erfrischungsgetränkindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nah-
rung / Genuss,
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich: Für Coca-Cola HBC Austria GmbH, Standort Edelstal

c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

1. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von alkoholfreien Erfrischungsgetränken und den damit

in unmittelbaren Zusammenhang stehenden Tätigkeiten (Laboranten, Siruper, Heizer, Schlosser, Elektriker, Staplerfahrer, Lagerarbeiter);

2. Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an den Produktionsanlagen;

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinarischen Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2023** in Kraft und ist mit **29. Februar 2024** befristet.

Wien, am 24. Jänner 2023

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKEINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

Mag. (FH) BAUER

Mag. BERGER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

TEIBER, MA

DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

TREML

Mag. HIRNSCHRODT

GEMEINSAME ERKLÄRUNG

des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3, und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Ge-

werkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, 1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

Zur Auslegung des Begriffes der „zusätzlichen Bonität“ in gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz (ARG) abgeschlossenen Kollektivverträgen.

Unter einer zusätzlichen Bonität ist jede Vergünstigung zu verstehen, die der Arbeitgeber den Angestellten zusätzlich gewährt (zB vergünstigtes bzw kostenloses Essen). Es muss sich hierbei nicht um geldwerte Zuschläge, jedenfalls aber um einen geldwerten Vorteil

handeln. Eine solche „zusätzliche Bonität“ darf ausschließlich jenen Angestellten zugute kommen, die Arbeiten im Rahmen der oe § 12a Kollektivverträge ausführen.

Wien, am 25. Juli 2000

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie,
1030 Wien, Zaunergasse 1–3
und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/ Nahrung/Genuss,
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

ARTIKEL 1

Mit Wirkung vom **1. November 2022** werden die im Bereich des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie geltenden kollektivvertraglichen Min-

destgrundgehälter für die Angestellten bestimmter Verbandsbereiche neu festgesetzt. Sie ergeben sich aus den im Anhang beigefügten Gehaltsordnungen.

ARTIKEL 2

Mit Wirkung vom **1. November 2022** sind die Ist-Gehälter

in den Verwendungsgruppen I bis IV sowie M I und M II um **7,5 %**,

in den Verwendungsgruppen IVa bis VI sowie M III und M IV um **6,5 %**

zu erhöhen und kaufmännisch auf Cent zu runden.

Bei Provisionsvertreter/innen mit vereinbartem Fixum ist das monatliche Fixum zumindest um **den Erhöhungsprozentsatz der Verwendungsgruppe**, in der die/der Provisionsvertreter/in eingestuft ist, anzuheben und kaufmännisch auf Cent zu runden. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, dann ist es, um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2022 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil des Dienstverhältnisses zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Berechnungsgrundlage für die Erhöhung ist das Oktober-Istgehalt 2022.

Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung ist das sich neu ergebende tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten überdies darauf zu prüfen, ob es dem neuen, ab 1. November 2022 geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

Wurde anlässlich einer kollektivvertraglichen Lohnregelung in der Zeit vom 1. April 2022 bis 31. Oktober 2022 auch den Angestellten eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist diese auf die ab **1. November 2022** in Kraft tretende kollektivvertragliche Istgehaltserhöhung anrechenbar.

Dies gilt auch für betriebliche und individuelle, ab 1. August 2022 durchgeführte Gehaltsregelungen.

Ausgenommen davon ist eine Erhöhung, die aufgrund geänderter Tätigkeit, geänderten Arbeitsgebietes oder kollektivvertraglicher Umstufung erfolgt ist.

Diese Istgehaltsregelung gilt nicht für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2022 begründet wurde. Sie gilt ferner nicht für die Mitgliedsfirmen der Brau-, Futtermittel, Milch-, Mühlen-, Zuckerindustrie und der Großbäcker.

ARTIKEL 3 FREIZEITOPTION

Anstelle eines Teiles oder des gesamten Gehaltes (per 1. 11. 2022) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit von

bis zu maximal 12 Stunden 31 Minuten 30 Sekunden pro Monat – dies entspricht 7,5 % des Gehaltes– zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch

schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von bis zu maximal 12 Stunden 31 Minuten 30 Sekunden, dies entspricht 7,5% des Gehaltes;
Berechnung:
 $167/\text{Monat} \times 60 \text{ Minuten} = 10.020 \text{ Minuten}$
Davon 7,5% → 751 Minuten und 30 Sekunden = 12 Std. 31 Min. 30 Sek.
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochenlohnbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 35 bis § 37 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die IST- und KV-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 11. 2022 gemäß Gehaltsvertrag vom 30. 11. 2022 zu erhöhen.

- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 31. 1. 2023 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben bis 15. 5. 2023 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15. 4. 2023 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15. 4. 2023 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15. 6. 2023 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15. 6. 2023 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das tatsächliche Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 8. 2023 um bis zu 7,5% zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgut-schriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestgehalt zum 1. 11. 2022 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu vier Mal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zwei Mal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 35 bis § 37 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

ARTIKEL 4 ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Allenfalls gewährte Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das

Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften der Artikel 1 und 2 erhöht.

ARTIKEL 5 LEHRLINGSEINKOMMEN

Die Lehrlingseinkommen gemäß § 47 Abs 1 Rahmenkollektivvertrag werden – ausgenommen für die Lehrlinge der Mitgliedsfirmen nachstehender Verbände: Brauindustrie, Großbäcker, Milchindustrie, Zuckerindustrie – wie folgt neu festgelegt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 900,00	€ 1.050,00
2. Lehrjahr	€ 1.100,00	€ 1.350,00
3. Lehrjahr	€ 1.350,00	€ 1.600,00
4. Lehrjahr	€ 1.700,00	€ 1.800,00
Vorlehre	€ 900,00	

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

Wien, am 30. November 2022

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE	
Obmann GD KR DI MARIHART	Geschäftsführerin Mag. KOSSDORFF
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA	
Vorsitzende TEIBER, MA	Bundesgeschäftsführer DÜRTSCHER
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS	
Vorsitzende TREML	Wirtschaftsbereichssekretär Mag. HIRNSCHRODT

Gehaltsordnung 2022 („NuGI“)

Gemäß des § 46 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages der Nahrungs- und Genussmittelindustrie idgF, für die Mitgliedsfirmen des Verbandes der

Nahrungs- und Genussmittelindustrie

ausgenommen die Mitgliedsfirmen nachstehender Verbände

Brauindustrie, Futtermittelindustrie, Großbäcker, Milchindustrie, Mühlenindustrie, Süßwarenindustrie, Zuckerindustrie.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Gültig ab 1. November 2022

Erhöhung der Ist-Gehälter in den Verwendungsgruppen I bis IV sowie M I und M II um 7,5 %, in den Verwendungsgruppen IVa bis VI sowie M III und M IV um 6,5 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV
1. u 2.	1.915,26	2.006,14	2.308,73	2.928,36	3.182,92	3.788,85	4.162,84	5.718,82	2.433,57	2.918,31	3.089,73	3.202,41
n. 2.	1.915,26	2.084,79	2.431,12	3.086,18	3.353,64	3.995,34	4.390,10	6.226,15	2.433,57	2.918,31	3.089,73	3.372,85
n. 4.	1.964,15	2.163,44	2.553,51	3.244,00	3.524,36	4.201,83	4.617,36	6.733,48	2.518,48	3.039,12	3.217,33	3.543,29
n. 6.		2.242,09	2.675,90	3.401,82	3.695,08	4.408,32	4.844,62	7.240,81	2.603,39	3.159,93	3.344,93	3.713,73
n. 8.		2.320,74	2.798,29	3.559,64	3.865,80	4.614,81	5.071,88	7.748,14	2.688,30	3.280,74	3.472,53	3.884,17
n. 10.		2.399,39	2.920,68	3.717,46	4.036,52	4.821,30	5.299,14		2.773,21	3.401,55	3.600,13	4.054,61
n. 12.		2.478,04	3.043,07	3.875,28	4.207,24	5.027,79	5.526,40		2.858,12	3.522,36	3.727,73	4.225,05
BS	48,89	78,65	122,39	157,82	170,72	206,49	227,26	507,33	84,91	120,81	127,60	170,44

Gehaltsordnung 2022 (Süßwaren)

Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2022

Erhöhung der Ist-Gehälter in den Verwendungsgruppen I bis IV sowie M I und M II um 7,5 %, in den Verwendungsgruppen IVa bis VI sowie M III und M IV um 6,5 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV
1. u 2.	1.915,32	2.006,19	2.304,46	2.932,63	3.188,59	3.798,69	4.169,92	5.841,71	2.445,09	2.925,47	3.103,85	3.203,70
n. 2.	1.941,17	2.083,87	2.427,33	3.090,94	3.360,25	4.004,96	4.396,95	6.362,48	2.445,09	2.925,47	3.103,85	3.372,53
n. 4.	1.967,02	2.161,55	2.550,20	3.249,25	3.531,91	4.211,23	4.623,98	6.883,25	2.526,54	3.045,41	3.230,62	3.541,36
n. 6.		2.239,23	2.673,07	3.407,56	3.703,57	4.417,50	4.851,01	7.404,02	2.607,99	3.165,35	3.357,39	3.710,19
n. 8.		2.316,91	2.795,94	3.565,87	3.875,23	4.623,77	5.078,04	7.924,79	2.689,44	3.285,29	3.484,16	3.879,02
n. 10.		2.394,59	2.918,81	3.724,18	4.046,89	4.830,04	5.305,07		2.770,89	3.405,23	3.610,93	4.047,85
n. 12.		2.472,27	3.041,68	3.882,49	4.218,55	5.036,31	5.532,10		2.852,34	3.525,17	3.737,70	4.216,68
BS	25,85	77,68	122,87	158,31	171,66	206,27	227,03	520,77	81,45	119,94	126,77	168,83

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Futtermittelindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1–3

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss,
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: Für alle Bundesländer.

Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Futtermittelindustrie.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem oben genannten Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden (bzw Verbänden) und der Gewerkschaft der Privatan-

gestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Rahmenkollektivvertrages der Nahrungs- und Genussmittelindustrie anzuwenden ist.

ARTIKEL II GEHÄLTER

1. Gemäß des § 46 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages der Nahrungs- und Genussmittelindustrie werden die für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter mit Wirkung vom **1. August 2022** laut beiliegender Gehaltsordnung neu festgesetzt.

2. Die euromäßige Überzahlung des tatsächlichen Monatsgehältes (Istgehalt) ist aufrechtzuerhalten. Berechnungsgrundlage ist das Juli-Istgehalt 2022.

ARTIKEL III FREIZEITOPTION

Anstelle eines Teiles oder des gesamten Gehältes (per 1. 8. 2022) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit von bis zu **maximal 10 Stunden 72 Sekunden** – dies entspricht **6 % des Gehältes** – zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von bis zu maximal 10 Stunden 72 Sekunden, dies entspricht 6 % des Gehältes;
Berechnung: $167/\text{Monat} \times 60 \text{ Minuten} = 10.020 \text{ Minuten}$
Davon 6 % → 601,2 Minuten = 10 Std. 72 Sek.

- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochenlohnbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;

- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 35 bis § 37 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die IST- und KV-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 8. 2022 gemäß Artikel II zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30. 9. 2022 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben bis 15. 12. 2022 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15. 11. 2022 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15. 11. 2022 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15. 1. 2023 einzelver-

traglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.

- Kommt bis 15. 1. 2023 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das tatsächliche Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 3. 2023 **um bis zu 6 % zu verringern**. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt zum 1. 8. 2022 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 35 bis § 37 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

ARTIKEL IV LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN

Die Lehrlingsentschädigungen gemäß § 47 Rahmenkollektivvertrag werden wie folgt neu festgelegt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 771,60	€ 926,95
2. Lehrjahr	€ 992,05	€ 1.245,27
3. Lehrjahr	€ 1.267,62	€ 1.548,91
4. Lehrjahr	€ 1.699,93	€ 1.800,40
Vorlehre	€ 781,82	

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

ARTIKEL V GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. August 2022** in Kraft.

Gehaltsordnung 2022 (Futtermittelindustrie)

Gemäß des § 46 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages der Nahrungs- und Genussmittelindustrie idgF, für die Mitgliedsfirmen des Verbandes der

Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2022

**Erhöhung der Ist-Gehälter 6 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV
1. u 2.	1.807,43	1.898,42	2.183,47	2.767,36	3.041,68	3.623,28	3.979,97	5.452,67	2.302,10	2.761,38	2.953,81	3.061,31
n. 2.	1.807,43	1.971,19	2.297,51	2.914,85	3.202,99	3.817,86	4.194,02	5.930,97	2.302,10	2.761,38	2.953,81	3.222,46
n. 4.	1.850,08	2.043,96	2.411,55	3.062,34	3.364,30	4.012,44	4.408,07	6.409,27	2.380,82	2.873,77	3.073,25	3.383,61
n. 6.		2.116,73	2.525,59	3.209,83	3.525,61	4.207,02	4.622,12	6.887,57	2.459,54	2.986,16	3.192,69	3.544,76
n. 8.		2.189,50	2.639,63	3.357,32	3.686,92	4.401,60	4.836,17	7.365,87	2.538,26	3.098,55	3.312,13	3.705,91
n. 10.		2.262,27	2.753,67	3.504,81	3.848,23	4.596,18	5.050,22		2.616,98	3.210,94	3.431,57	3.867,06
n. 12.		2.335,04	2.867,71	3.652,30	4.009,54	4.790,76	5.264,27		2.695,70	3.323,33	3.551,01	4.028,21
BS	42,65	72,77	114,04	147,49	161,31	194,58	214,05	478,3	78,72	112,39	119,44	161,15

Tabelle IST-Gehaltserhöhung per 1. August 2022 (Futtermittelindustrie)

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2022 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2022 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV
1. u 2.	102,31	107,45	123,57	156,63	172,18	205,08	225,27	308,65	130,32	156,31	167,19	173,26
n. 2.	102,31	110,53	128,75	163,35	179,52	213,96	235,04	330,79	130,32	156,31	167,19	180,59
n. 4.	99,77	113,61	133,93	170,07	186,86	222,84	244,81	352,93	133,33	160,89	172,05	187,92
n. 6.		116,69	139,11	176,79	194,20	231,72	254,58	375,07	136,34	165,47	176,91	195,25
n. 8.		119,77	144,29	183,51	201,54	240,60	264,35	397,21	139,35	170,05	181,77	202,58
n. 10.		122,85	149,47	190,23	208,88	249,48	274,12		142,36	174,63	186,63	209,91
n. 12.		125,93	154,65	196,95	216,22	258,36	283,89		145,37	179,21	191,49	217,24

Wien, am 22. Juli 2022

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE

Obmann
Dr. Gerhard BAUERNFEIND

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende
TEIBER, MA

Bundesgeschäftsführer
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZINFORMATIONEN

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Gehaltsordnung 2021 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2021

Erhöhung der Ist-Gehälter 2,70 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV
1. u 2.	1.781,64	1.866,19	2.147,66	2.724,05	2.988,66	3.557,60	3.908,77	5.369,77	2.263,78	2.714,71	2.901,16	3.006,95
n. 2.	1.781,64	1.939,35	2.261,51	2.870,86	3.148,96	3.751,49	4.122,16	5.846,14	2.263,78	2.714,71	2.901,16	3.166,99
n. 4.	1.827,12	2.012,51	2.375,36	3.017,67	3.309,26	3.945,38	4.335,55	6.322,51	2.342,77	2.827,09	3.020,97	3.327,03
n. 6.		2.085,67	2.489,21	3.164,48	3.469,56	4.139,27	4.548,94	6.798,88	2.421,76	2.939,47	3.140,78	3.487,07
n. 8.		2.158,83	2.603,06	3.311,29	3.629,86	4.333,16	4.762,33	7.275,25	2.500,75	3.051,85	3.260,59	3.647,11
n. 10.		2.231,99	2.716,91	3.458,10	3.790,16	4.527,05	4.975,72		2.579,74	3.164,23	3.380,40	3.807,15
n. 12.		2.305,15	2.830,76	3.604,91	3.950,46	4.720,94	5.189,11		2.658,73	3.276,61	3.500,21	3.967,19
BS	45,48	73,16	113,85	146,81	160,30	193,89	213,39	476,37	78,99	112,38	119,81	160,04

Gehaltsordnung 2021 (Süßwaren)

Gültig ab 1. November 2021

Erhöhung der Ist-Gehälter 2,70 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV
1. u 2.	1.781,69	1.866,23	2.143,67	2.728,05	2.993,99	3.566,85	3.915,43	5.485,16	2.274,49	2.721,38	2.914,42	3.008,19
n. 2.	1.805,74	1.938,49	2.257,97	2.875,31	3.155,17	3.760,53	4.128,60	5.974,15	2.274,49	2.721,38	2.914,42	3.166,71
n. 4.	1.829,79	2.010,75	2.372,27	3.022,57	3.316,35	3.954,21	4.341,77	6.463,14	2.350,26	2.832,95	3.033,45	3.325,23
n. 6.		2.083,01	2.486,57	3.169,83	3.477,53	4.147,89	4.554,94	6.952,13	2.426,03	2.944,52	3.152,48	3.483,75
n. 8.		2.155,27	2.600,87	3.317,09	3.638,71	4.341,57	4.768,11	7.441,12	2.501,80	3.056,09	3.271,51	3.642,27
n. 10.		2.227,53	2.715,17	3.464,35	3.799,89	4.535,25	4.981,28		2.577,57	3.167,66	3.390,54	3.800,79
n. 12.		2.299,79	2.829,47	3.611,61	3.961,07	4.728,93	5.194,45		2.653,34	3.279,23	3.509,57	3.959,31
BS	24,05	72,26	114,30	147,26	161,18	193,68	213,17	488,99	75,77	111,57	119,03	158,52

Gehaltsordnung 2021 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. September 2021

**Erhöhung der Ist-Gehälter 2,70 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV
1. u 2.	1.705,12	1.790,97	2.059,90	2.610,73	2.869,50	3.418,20	3.754,70	5.144,02	2.171,78	2.605,07	2.786,62	2.888,05
n. 2.	1.705,12	1.860,66	2.168,76	2.751,50	3.023,47	3.603,90	3.958,98	5.600,18	2.171,78	2.605,07	2.786,62	3.041,87
n. 4.	1.750,31	1.930,35	2.277,62	2.892,27	3.177,44	3.789,60	4.163,26	6.056,34	2.247,49	2.712,88	2.901,20	3.195,69
n. 6.		2.000,04	2.386,48	3.033,04	3.331,41	3.975,30	4.367,54	6.512,50	2.323,20	2.820,69	3.015,78	3.349,51
n. 8.		2.069,73	2.495,34	3.173,81	3.485,38	4.161,00	4.571,82	6.968,66	2.398,91	2.928,50	3.130,36	3.503,33
n. 10.		2.139,42	2.604,20	3.314,58	3.639,35	4.346,70	4.776,10		2.474,62	3.036,31	3.244,94	3.657,15
n. 12.		2.209,11	2.713,06	3.455,35	3.793,32	4.532,40	4.980,38		2.550,33	3.144,12	3.359,52	3.810,97
BS	45,19	69,69	108,86	140,77	153,97	185,70	204,28	456,16	75,71	107,81	114,58	153,82

Tabelle IST-Gehaltserhöhung per 1. September 2021 (Futtermittelindustrie)

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2021 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2021 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II	M III	M IV
1. u 2.	35,89	37,69	43,36	54,96	60,40	71,94	79,02	108,27	45,72	54,83	58,66	60,78
n. 2.	35,89	39,16	45,65	57,92	63,64	75,85	83,32	117,87	45,72	54,83	58,66	64,02
n. 4.	36,84	40,63	47,94	60,88	66,88	79,76	87,62	127,47	47,31	57,10	61,07	67,26
n. 6.		42,10	50,23	63,84	70,12	83,67	91,92	137,07	48,90	59,37	63,48	70,50
n. 8.		43,57	52,52	66,80	73,36	87,58	96,22	146,67	50,49	61,64	65,89	73,74
n. 10.		45,04	54,81	69,76	76,60	91,49	100,52		52,08	63,91	68,30	76,98
n. 12.		46,51	57,10	72,72	79,84	95,40	104,82		53,67	66,18	70,71	80,22

Gehaltsordnung 2020 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2020

Erhöhung der Ist-Gehälter 1,47 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.734,80	1.817,12	2.091,19	2.652,44	2.910,11	3.464,08	3.806,01	5.228,61	2.204,27	2.643,33	2.824,89	2.927,91
n. 2.	1.734,80	1.888,36	2.202,05	2.795,39	3.066,19	3.652,87	4.013,79	5.692,45	2.204,27	2.643,33	2.824,89	3.083,74
n. 4.	1.779,08	1.959,60	2.312,91	2.938,34	3.222,27	3.841,66	4.221,57	6.156,29	2.281,18	2.752,76	2.941,55	3.239,57
n. 6.		2.030,84	2.423,77	3.081,29	3.378,35	4.030,45	4.429,35	6.620,13	2.358,09	2.862,19	3.058,21	3.395,40
n. 8.		2.102,08	2.534,63	3.224,24	3.534,43	4.219,24	4.637,13	7.083,97	2.435,00	2.971,62	3.174,87	3.551,23
n. 10.		2.173,32	2.645,49	3.367,19	3.690,51	4.408,03	4.844,91		2.511,91	3.081,05	3.291,53	3.707,06
n. 12.		2.244,56	2.756,35	3.510,14	3.846,59	4.596,82	5.052,69		2.588,82	3.190,48	3.408,19	3.862,89
BS	44,28	71,24	110,86	142,95	156,08	188,79	207,78	463,84	76,91	109,43	116,66	155,83

Gehaltsordnung 2020 (Süßwaren)

Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2020

Erhöhung der Ist-Gehälter 1,47 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.734,84	1.817,17	2.087,33	2.656,32	2.915,29	3.473,07	3.812,48	5.340,96	2.214,68	2.649,82	2.837,80	2.929,11
n. 2.	1.758,26	1.887,53	2.198,62	2.799,71	3.072,23	3.661,66	4.020,05	5.817,09	2.214,68	2.649,82	2.837,80	3.083,46
n. 4.	1.781,68	1.957,89	2.309,91	2.943,10	3.229,17	3.850,25	4.227,62	6.293,22	2.288,46	2.758,46	2.953,70	3.237,81
n. 6.		2.028,25	2.421,20	3.086,49	3.386,11	4.038,84	4.435,19	6.769,35	2.362,24	2.867,10	3.069,60	3.392,16
n. 8.		2.098,61	2.532,49	3.229,88	3.543,05	4.227,43	4.642,76	7.245,48	2.436,02	2.975,74	3.185,50	3.546,51
n. 10.		2.168,97	2.643,78	3.373,27	3.699,99	4.416,02	4.850,33		2.509,80	3.084,38	3.301,40	3.700,86
n. 12.		2.239,33	2.755,07	3.516,66	3.856,93	4.604,61	5.057,90		2.583,58	3.193,02	3.417,30	3.855,21
BS	23,42	70,36	111,29	143,39	156,94	188,59	207,57	476,13	73,78	108,64	115,90	154,35

Gehaltsordnung 2020 (Futtermittelindustrie)

Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. September 2020

**Erhöhung der Ist-Gehälter 1,47 % (kaufmännisch gerundet auf Cent):
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.669,23	1.753,28	2.016,54	2.555,77	2.809,10	3.346,26	3.675,68	5.035,75	2.126,06	2.550,24	2.727,96	2.827,27
n. 2.	1.669,23	1.821,50	2.123,11	2.693,58	2.959,83	3.528,05	3.875,66	5.482,31	2.126,06	2.550,24	2.727,96	2.977,85
n. 4.	1.713,47	1.889,72	2.229,68	2.831,39	3.110,56	3.709,84	4.075,64	5.928,87	2.200,18	2.655,78	2.840,13	3.128,43
n. 6.		1.957,94	2.336,25	2.969,20	3.261,29	3.891,63	4.275,62	6.375,43	2.274,30	2.761,32	2.952,30	3.279,01
n. 8.		2.026,16	2.442,82	3.107,01	3.412,02	4.073,42	4.475,60	6.821,99	2.348,42	2.866,86	3.064,47	3.429,59
n. 10.		2.094,38	2.549,39	3.244,82	3.562,75	4.255,21	4.675,58		2.422,54	2.972,40	3.176,64	3.580,17
n. 12.		2.162,60	2.655,96	3.382,63	3.713,48	4.437,00	4.875,56		2.496,66	3.077,94	3.288,81	3.730,75
BS	44,24	68,22	106,57	137,81	150,73	181,79	199,98	446,56	74,12	105,54	112,17	150,58

Tabelle IST-Gehaltserhöhung per 1. September 2020 (Futtermittelindustrie)

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2020 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2020 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	26,29	27,59	31,75	40,25	44,25	52,71	57,88	79,31	33,47	40,17	42,95	44,53
n. 2.	26,29	28,67	33,43	42,42	46,62	55,57	61,03	86,34	33,47	40,17	42,95	46,90
n. 4.	26,98	29,75	35,11	44,59	48,99	58,43	64,18	93,37	34,64	41,83	44,72	49,27
n. 6.		30,83	36,79	46,76	51,36	61,29	67,33	100,40	35,81	43,49	46,49	51,64
n. 8.		31,91	38,47	48,93	53,73	64,15	70,48	107,43	36,98	45,15	48,26	54,01
n. 10.		32,99	40,15	51,10	56,10	67,01	73,63		38,15	46,81	50,03	56,38
n. 12.		34,07	41,83	53,27	58,47	69,87	76,78		39,32	48,47	51,80	58,75

Gehaltsordnung 2019 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2019

Erhöhung der Ist-Gehälter (kaufmännisch aufgerundet auf Cent):

VGR I bis VGR IV; M I u M II + 2,35 %, VGR IVa bis VI; M III + 2,30 %

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.709,67	1.790,79	2.060,91	2.614,01	2.867,94	3.413,92	3.750,87	5.152,86	2.172,33	2.605,05	2.783,97	2.885,50
n. 2.	1.709,67	1.861,00	2.170,16	2.754,89	3.021,76	3.599,97	3.955,64	5.609,98	2.172,33	2.605,05	2.783,97	3.039,07
n. 4.	1.753,31	1.931,21	2.279,41	2.895,77	3.175,58	3.786,02	4.160,41	6.067,10	2.248,13	2.712,89	2.898,94	3.192,64
n. 6.		2.001,42	2.388,66	3.036,65	3.329,40	3.972,07	4.365,18	6.524,22	2.323,93	2.820,73	3.013,91	3.346,21
n. 8.		2.071,63	2.497,91	3.177,53	3.483,22	4.158,12	4.569,95	6.981,34	2.399,73	2.928,57	3.128,88	3.499,78
n. 10.		2.141,84	2.607,16	3.318,41	3.637,04	4.344,17	4.774,72		2.475,53	3.036,41	3.243,85	3.653,35
n. 12.		2.212,05	2.716,41	3.459,29	3.790,86	4.530,22	4.979,49		2.551,33	3.144,25	3.358,82	3.806,92
BS	43,64	70,21	109,25	140,88	153,82	186,05	204,77	457,12	75,80	107,84	114,97	153,57

Gehaltsordnung 2019 (Süßwaren)

Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2019

Erhöhung der Ist-Gehälter (kaufmännisch aufgerundet auf Cent):

VGR I bis VGR IV; M I u M II + 2,35 %, VGR IVa bis VI; M III + 2,30 %

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.709,71	1.790,85	2.057,08	2.617,85	2.873,08	3.422,75	3.757,26	5.263,59	2.182,60	2.611,42	2.796,69	2.886,69
n. 2.	1.732,79	1.860,19	2.166,76	2.759,16	3.027,74	3.608,61	3.961,82	5.732,82	2.182,60	2.611,42	2.796,69	3.038,80
n. 4.	1.755,87	1.929,53	2.276,44	2.900,47	3.182,40	3.794,47	4.166,38	6.202,05	2.255,31	2.718,49	2.910,91	3.190,91
n. 6.		1.998,87	2.386,12	3.041,78	3.337,06	3.980,33	4.370,94	6.671,28	2.328,02	2.825,56	3.025,13	3.343,02
n. 8.		2.068,21	2.495,80	3.183,09	3.491,72	4.166,19	4.575,50	7.140,51	2.400,73	2.932,63	3.139,35	3.495,13
n. 10.		2.137,55	2.605,48	3.324,40	3.646,38	4.352,05	4.780,06		2.473,44	3.039,70	3.253,57	3.647,24
n. 12.		2.206,89	2.715,16	3.465,71	3.801,04	4.537,91	4.984,62		2.546,15	3.146,77	3.367,79	3.799,35
BS	23,08	69,34	109,68	141,31	154,66	185,86	204,56	469,23	72,71	107,07	114,22	152,11

Gehaltsordnung 2019 (Futtermittelindustrie)

Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. September 2019

Erhöhung der Mindest-Gehälter um 2,8 %

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.642,94	1.725,69	1.984,79	2.515,52	2.764,85	3.293,55	3.617,80	4.956,44	2.092,59	2.510,07	2.685,01	2.782,74
n. 2.	1.642,94	1.792,83	2.089,68	2.651,16	2.913,21	3.472,48	3.814,63	5.395,97	2.092,59	2.510,07	2.685,01	2.930,95
n. 4.	1.686,49	1.859,97	2.194,57	2.786,80	3.061,57	3.651,41	4.011,46	5.835,50	2.165,54	2.613,95	2.795,41	3.079,16
n. 6.		1.927,11	2.299,46	2.922,44	3.209,93	3.830,34	4.208,29	6.275,03	2.238,49	2.717,83	2.905,81	3.227,37
n. 8.		1.994,25	2.404,35	3.058,08	3.358,29	4.009,27	4.405,12	6.714,56	2.311,44	2.821,71	3.016,21	3.375,58
n. 10.		2.061,39	2.509,24	3.193,72	3.506,65	4.188,20	4.601,95		2.384,39	2.925,59	3.126,61	3.523,79
n. 12.		2.128,53	2.614,13	3.329,36	3.655,01	4.367,13	4.798,78		2.457,34	3.029,47	3.237,01	3.672,00
BS	43,55	67,14	104,89	135,64	148,36	178,93	196,83	439,53	72,95	103,88	110,40	148,21

Tabelle IST-Gehaltserhöhung per 1. September 2019 (Futtermittelindustrie)

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2019 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2019 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	44,75	47,00	54,05	68,53	75,31	89,72	98,55	135,01	56,99	68,36	73,12	75,78
n. 2.	44,75	48,83	56,91	72,22	79,35	94,59	103,91	146,98	56,99	68,36	73,12	79,82
n. 4.	45,94	50,66	59,77	75,91	83,39	99,46	109,27	158,95	58,98	71,19	76,13	83,86
n. 6.		52,49	62,63	79,60	87,43	104,33	114,63	170,92	60,97	74,02	79,14	87,90
n. 8.		54,32	65,49	83,29	91,47	109,20	119,99	182,89	62,96	76,85	82,15	91,94
n. 10.		56,15	68,35	86,98	95,51	114,07	125,35		64,95	79,68	85,16	95,98
n. 12.		57,98	71,21	90,67	99,55	118,94	130,71		66,94	82,51	88,17	100,02

Gehaltsordnung 2018 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2018

Erhöhung der Ist-Gehälter (kaufmännisch aufgerundet auf Cent):

VWGr I um 3,20 %, VWGr II um 3,00 %, VWGr III um 3,00 %, VWGr IV um 2,90 %, VWGr IVa um 2,75 %, VWGr V um 2,70 %, VWGr Va um 2,60 %, VWGr VI um 2,50 %, VWGr M I um 3,00 %, VWGr M II o. um 2,80 %, VWGr M II m. um 2,80 %, VWGr M III . um 2,60 %

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.670,42	1.749,66	2.013,60	2.554,01	2.803,47	3.337,16	3.666,53	5.037,02	2.122,45	2.545,25	2.720,05	2.820,62
n. 2.	1.670,42	1.818,26	2.120,34	2.691,65	2.953,83	3.519,03	3.866,70	5.483,86	2.122,45	2.545,25	2.720,05	2.970,74
n. 4.	1.713,05	1.886,86	2.227,08	2.829,29	3.104,19	3.700,90	4.066,87	5.930,70	2.196,51	2.650,61	2.832,38	3.120,86
n. 6.		1.955,46	2.333,82	2.966,93	3.254,55	3.882,77	4.267,04	6.377,54	2.270,57	2.755,97	2.944,71	3.270,98
n. 8.		2.024,06	2.440,56	3.104,57	3.404,91	4.064,64	4.467,21	6.824,38	2.344,63	2.861,33	3.057,04	3.421,10
n. 10.		2.092,66	2.547,30	3.242,21	3.555,27	4.246,51	4.667,38		2.418,69	2.966,69	3.169,37	3.571,22
n. 12.		2.161,26	2.654,04	3.379,85	3.705,63	4.428,38	4.867,55		2.492,75	3.072,05	3.281,70	3.721,34
BS	42,63	68,60	106,74	137,64	150,36	181,87	200,17	446,84	74,06	105,36	112,33	150,12

Gehaltsordnung 2018 (Süßwaren)

Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2018

Erhöhung der Ist-Gehälter (kaufmännisch aufgerundet auf Cent):

VWGr I um 3,20 %, VWGr II um 3,00 %, VWGr III um 3,00 %, VWGr IV um 2,90 %, VWGr IVa um 2,75 %, VWGr V um 2,70 %, VWGr Va um 2,60 %, VWGr VI um 2,50 %, VWGr M I um 3,00 %, VWGr M II o. um 2,80 %, VWGr M II m. um 2,80 %, VWGr M III . um 2,60 %

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.670,45	1.749,72	2.009,86	2.557,73	2.808,49	3.345,80	3.672,79	5.145,25	2.132,49	2.551,47	2.732,47	2.821,79
n. 2.	1.693,00	1.817,47	2.117,02	2.695,80	2.959,67	3.527,48	3.872,75	5.603,93	2.132,49	2.551,47	2.732,47	2.970,48
n. 4.	1.715,55	1.885,22	2.224,18	2.833,87	3.110,85	3.709,16	4.072,71	6.062,61	2.203,53	2.656,08	2.844,07	3.119,17
n. 6.		1.952,97	2.331,34	2.971,94	3.262,03	3.890,84	4.272,67	6.521,29	2.274,57	2.760,69	2.955,67	3.267,86
n. 8.		2.020,72	2.438,50	3.110,01	3.413,21	4.072,52	4.472,63	6.979,97	2.345,61	2.865,30	3.067,27	3.416,55
n. 10.		2.088,47	2.545,66	3.248,08	3.564,39	4.254,20	4.672,59		2.416,65	2.969,91	3.178,87	3.565,24
n. 12.		2.156,22	2.652,82	3.386,15	3.715,57	4.435,88	4.872,55		2.487,69	3.074,52	3.290,47	3.713,93
BS	22,55	67,75	107,16	138,07	151,18	181,68	199,96	458,68	71,04	104,61	111,60	148,69

Gehaltsordnung 2018 (Futtermittelindustrie)

Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. September 2018

Erhöhung der Mindest-Gehälter um 2,5 %

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.598,19	1.678,69	1.930,74	2.446,99	2.689,54	3.203,83	3.519,25	4.821,43	2.035,60	2.441,71	2.611,89	2.706,96
n. 2.	1.598,19	1.744,00	2.032,77	2.578,94	2.833,86	3.377,89	3.710,72	5.248,99	2.035,60	2.441,71	2.611,89	2.851,13
n. 4.	1.640,55	1.809,31	2.134,80	2.710,89	2.978,18	3.551,95	3.902,19	5.676,55	2.106,56	2.542,76	2.719,28	2.995,30
n. 6.		1.874,62	2.236,83	2.842,84	3.122,50	3.726,01	4.093,66	6.104,11	2.177,52	2.643,81	2.826,67	3.139,47
n. 8.		1.939,93	2.338,86	2.974,79	3.266,82	3.900,07	4.285,13	6.531,67	2.248,48	2.744,86	2.934,06	3.283,64
n. 10.		2.005,24	2.440,89	3.106,74	3.411,14	4.074,13	4.476,60		2.319,44	2.845,91	3.041,45	3.427,81
n. 12.		2.070,55	2.542,92	3.238,69	3.555,46	4.248,19	4.668,07		2.390,40	2.946,96	3.148,84	3.571,98
BS	42,36	65,31	102,03	131,95	144,32	174,06	191,47	427,56	70,96	101,05	107,39	144,17

Tabelle IST-Gehaltserhöhung per 1. September 2018 (Futtermittelindustrie)

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2018 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2018 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	38,98	40,95	47,08	59,68	65,58	78,15	85,84	117,59	49,66	59,56	63,71	66,03
n. 2.	38,98	43,24	48,89	61,70	67,73	83,43	92,06	127,50	49,66	59,56	63,71	70,24
n. 4.	40,01	44,48	51,73	65,77	72,97	87,67	95,19	138,45	50,35	61,61	65,91	73,41
n. 6.		45,73	53,53	69,85	76,16	90,88	99,34	149,40	53,12	64,70	67,09	77,60
n. 8.		48,01	57,40	73,93	81,40	95,12	104,53	159,32	55,88	66,75	71,35	80,78
n. 10.		48,23	59,20	75,94	83,54	98,34	108,69		57,61	68,80	74,59	84,97
n. 12.		50,50	62,03	78,99	86,73	103,61	113,86		58,30	71,88	76,79	87,11

Gehaltsordnung 2017 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2017

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,5 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen									M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o.F.	m.F.	
1. u 2.	1.618,62	1.698,71	1.954,96	2.482,04	2.728,46	3.249,42	3.573,61	4.914,17	2.060,64	2.475,93	2.645,97	2.749,13
n. 2.	1.618,62	1.765,31	2.058,59	2.615,80	2.874,79	3.426,51	3.768,71	5.350,11	2.060,64	2.475,93	2.645,97	2.895,45
n. 4.	1.659,93	1.831,91	2.162,22	2.749,56	3.021,12	3.603,60	3.963,81	5.786,05	2.132,54	2.578,42	2.755,24	3.041,77
n. 6.		1.898,51	2.265,85	2.883,32	3.167,45	3.780,69	4.158,91	6.221,99	2.204,44	2.680,91	2.864,51	3.188,09
n. 8.		1.965,11	2.369,48	3.017,08	3.313,78	3.957,78	4.354,01	6.657,93	2.276,34	2.783,40	2.973,78	3.334,41
n. 10.		2.031,71	2.473,11	3.150,84	3.460,11	4.134,87	4.549,11		2.348,24	2.885,89	3.083,05	3.480,73
n. 12.		2.098,31	2.576,74	3.284,60	3.606,44	4.311,96	4.744,21		2.420,14	2.988,38	3.192,32	3.627,05
BS	41,31	66,60	103,63	133,76	146,33	177,09	195,10	435,94	71,90	102,49	109,27	146,32

Gehaltsordnung 2017 (Süßwaren)

Gültig ab 1. November 2017

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,5 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen									M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o. F.	m. F.	
1. u 2.	1.618,65	1.698,75	1.951,31	2.485,64	2.733,34	3.257,85	3.579,73	5.019,77	2.070,38	2.481,98	2.658,05	2.750,29
n. 2.	1.640,50	1.764,53	2.055,35	2.619,82	2.880,47	3.434,75	3.774,62	5.467,26	2.070,38	2.481,98	2.658,05	2.895,21
n. 4.	1.662,35	1.830,31	2.159,39	2.754,00	3.027,60	3.611,65	3.969,51	5.914,75	2.139,35	2.583,74	2.766,61	3.040,13
n. 6.		1.896,09	2.263,43	2.888,18	3.174,73	3.788,55	4.164,40	6.362,24	2.208,32	2.685,50	2.875,17	3.185,05
n. 8.		1.961,87	2.367,47	3.022,36	3.321,86	3.965,45	4.359,29	6.809,73	2.277,29	2.787,26	2.983,73	3.329,97
n. 10.		2.027,65	2.471,51	3.156,54	3.468,99	4.142,35	4.554,18		2.346,26	2.889,02	3.092,29	3.474,89
n. 12.		2.093,43	2.575,55	3.290,72	3.616,12	4.319,25	4.749,07		2.415,23	2.990,78	3.200,85	3.619,81
BS	21,85	65,78	104,04	134,18	147,13	176,90	194,89	447,49	68,97	101,76	108,56	144,92

Gehaltsordnung 2017 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. August 2017

Erhöhung der KV-Gehälter um 2,5 %

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.559,21	1.637,74	1.883,66	2.387,31	2.623,96	3.125,68	3.433,41	4.703,84	1.985,94	2.382,15	2.548,18	2.640,93
n. 2.	1.559,21	1.700,76	1.983,88	2.517,24	2.766,13	3.294,46	3.618,66	5.121,49	1.985,94	2.382,15	2.548,18	2.780,89
n. 4.	1.600,54	1.764,83	2.083,07	2.645,12	2.905,21	3.464,28	3.807,00	5.538,10	2.056,21	2.481,15	2.653,37	2.921,89
n. 6.		1.828,89	2.183,30	2.772,99	3.046,34	3.635,13	3.994,32	5.954,71	2.124,40	2.579,11	2.759,58	3.061,87
n. 8.		1.891,92	2.281,46	2.900,86	3.185,42	3.804,95	4.180,60	6.372,35	2.192,60	2.678,11	2.862,71	3.202,86
n. 10.		1.957,01	2.381,69	3.030,80	3.327,60	3.975,79	4.367,91		2.261,83	2.777,11	2.966,86	3.342,84
n. 12.		2.020,05	2.480,89	3.159,70	3.468,73	4.144,58	4.554,21		2.332,10	2.875,08	3.072,05	3.484,87

Tabelle IST-Gehaltserhöhung per 1. August 2017 (Futtermittelindustrie)

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2017 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2017 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	27,57	28,96	33,31	42,21	46,40	55,27	60,71	83,17	35,11	42,12	45,06	46,70
n. 2.	27,57	30,07	35,08	44,51	48,91	58,25	63,98	90,56	35,11	42,12	45,06	49,17
n. 4.	28,30	31,21	36,83	46,77	51,37	61,25	67,31	97,92	36,36	43,87	46,92	51,66
n. 6.		32,34	38,60	49,03	53,86	64,28	70,63	105,29	37,56	45,60	48,79	54,14
n. 8.		33,45	40,34	51,29	56,32	67,28	73,92	112,67	38,77	47,35	50,62	56,63
n. 10.		34,60	42,11	53,59	58,84	70,30	77,23		39,99	49,10	52,46	59,11
n. 12.		35,72	43,87	55,87	61,33	73,28	80,53		41,24	50,84	54,32	61,62

Gehaltsordnung 2016 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2016

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,35 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.579,14	1.657,30	1.907,29	2.421,49	2.661,92	3.170,17	3.486,46	4.794,30	2.010,37	2.415,54	2.581,42	2.682,09
n. 2.	1.579,14	1.722,27	2.008,39	2.551,99	2.804,68	3.342,94	3.676,80	5.219,61	2.010,37	2.415,54	2.581,42	2.824,84
n. 4.	1.619,44	1.787,24	2.109,49	2.682,49	2.947,44	3.515,71	3.867,14	5.644,92	2.080,52	2.515,53	2.688,03	2.967,59
n. 6.		1.852,21	2.210,59	2.812,99	3.090,20	3.688,48	4.057,48	6.070,23	2.150,67	2.615,52	2.794,64	3.110,34
n. 8.		1.917,18	2.311,69	2.943,49	3.232,96	3.861,25	4.247,82	6.495,54	2.220,82	2.715,51	2.901,25	3.253,09
n. 10.		1.982,15	2.412,79	3.073,99	3.375,72	4.034,02	4.438,16		2.290,97	2.815,50	3.007,86	3.395,84
n. 12.		2.047,12	2.513,89	3.204,49	3.518,48	4.206,79	4.628,50		2.361,12	2.915,49	3.114,47	3.538,59
BS	40,30	64,97	101,10	130,50	142,76	172,77	190,34	425,31	70,15	99,99	106,61	142,75

Gehaltsordnung 2016 (Süßwarenindustrie)

Gültig ab 1. November 2016

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,35 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.579,16	1.657,34	1.903,73	2.425,00	2.666,68	3.178,41	3.492,41	4.897,35	2.019,87	2.421,43	2.593,23	2.683,23
n. 2.	1.600,48	1.721,51	2.005,23	2.555,91	2.810,22	3.350,99	3.682,55	5.333,92	2.019,87	2.421,43	2.593,23	2.824,61
n. 4.	1.621,80	1.785,68	2.106,73	2.686,82	2.953,76	3.523,57	3.872,69	5.770,49	2.087,16	2.520,71	2.699,14	2.965,99
n. 6.		1.849,85	2.208,23	2.817,73	3.097,30	3.696,15	4.062,83	6.207,06	2.154,45	2.619,99	2.805,05	3.107,37
n. 8.		1.914,02	2.309,73	2.948,64	3.240,84	3.868,73	4.252,97	6.643,63	2.221,74	2.719,27	2.910,96	3.248,75
n. 10.		1.978,19	2.411,23	3.079,55	3.384,38	4.041,31	4.443,11		2.289,03	2.818,55	3.016,87	3.390,13
n. 12.		2.042,36	2.512,73	3.210,46	3.527,92	4.213,89	4.633,25		2.356,32	2.917,83	3.122,78	3.531,51
BS	21,32	64,17	101,50	130,91	143,54	172,58	190,14	436,57	67,29	99,28	105,91	141,38

Gehaltsordnung 2016 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. August 2016

**Erhöhung der KV-Gehälter um 0,8 bis 1,5 %
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.531,64	1.608,78	1.850,35	2.345,10	2.577,56	3.070,41	3.372,70	4.620,67	1.950,83	2.340,03	2.503,12	2.594,23
n. 2.	1.531,64	1.670,69	1.948,80	2.472,73	2.717,22	3.236,21	3.554,68	5.030,93	1.950,83	2.340,03	2.503,12	2.731,72
n. 4.	1.572,24	1.733,62	2.046,24	2.598,35	2.853,84	3.403,03	3.739,69	5.440,18	2.019,85	2.437,28	2.606,45	2.870,23
n. 6.		1.796,55	2.144,70	2.723,96	2.992,48	3.570,85	3.923,69	5.849,42	2.086,84	2.533,51	2.710,79	3.007,73
n. 8.		1.858,47	2.241,12	2.849,57	3.129,10	3.737,67	4.106,68	6.259,68	2.153,83	2.630,76	2.812,09	3.146,23
n. 10.		1.922,41	2.339,58	2.977,21	3.268,76	3.905,49	4.290,68		2.221,84	2.728,01	2.914,40	3.283,73
n. 12.		1.984,33	2.437,02	3.103,83	3.407,40	4.071,30	4.473,68		2.290,86	2.824,24	3.017,73	3.423,25

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2016

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2016 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2016 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	22,64	23,78	27,35	30,10	30,56	33,41	36,70	36,67	28,83	30,03	32,12	28,23
n. 2.	22,64	24,69	28,80	31,73	32,22	35,21	38,68	39,93	28,83	30,03	32,12	29,72
n. 4.	23,24	25,62	30,24	33,35	33,84	37,03	40,69	43,18	29,85	31,28	33,45	31,23
n. 6.		26,55	31,70	34,96	35,48	38,85	42,69	46,42	30,84	32,51	34,79	32,73
n. 8.		27,47	33,12	36,57	37,10	40,67	44,68	49,68	31,83	33,76	36,09	34,23
n. 10.		28,41	34,58	38,21	38,76	42,49	46,68		32,84	35,01	37,40	35,73
n. 12.		29,33	36,02	39,83	40,40	44,30	48,68		33,86	36,24	38,73	37,25

Gehaltsordnung 2015 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2015

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,45 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen										M II		M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o.F.	m.F.		
1. u. 2.	1.558,11	1.635,24	1.881,89	2.389,25	2.626,45	3.127,93	3.440,04	4.730,45	1.983,58	2.383,36	2.547,03	2.646,36	
n. 2.	1.558,11	1.699,34	1.981,64	2.518,01	2.767,31	3.298,40	3.627,84	5.150,09	1.983,58	2.383,36	2.547,03	2.787,21	
n. 4.	1.597,87	1.763,44	2.081,39	2.646,77	2.908,17	3.468,87	3.815,64	5.569,73	2.052,80	2.482,02	2.652,22	2.928,06	
n. 6.		1.827,54	2.181,14	2.775,53	3.049,03	3.639,34	4.003,44	5.989,37	2.122,02	2.580,68	2.757,41	3.068,91	
n. 8.		1.891,64	2.280,89	2.904,29	3.189,89	3.809,81	4.191,24	6.409,01	2.191,24	2.679,34	2.862,60	3.209,76	
n. 10.		1.955,74	2.380,64	3.033,05	3.330,75	3.980,28	4.379,04		2.260,46	2.778,00	2.967,79	3.350,61	
n. 12.		2.019,84	2.480,39	3.161,81	3.471,61	4.150,75	4.566,84		2.329,68	2.876,66	3.072,98	3.491,46	
BS	39,76	64,10	99,75	128,76	140,86	170,47	187,80	419,64	69,22	98,66	105,19	140,85	

Gehaltsordnung 2015 (Süßwarenindustrie)

Gültig ab 1. November 2015

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,45 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungsgruppen-jahre	Verwendungsgruppen										M II		M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o. F.	m. F.		
1. u. 2.	1.558,12	1.635,25	1.878,36	2.392,69	2.631,15	3.136,08	3.445,88	4.832,13	1.992,97	2.389,17	2.558,68	2.647,48	
n. 2.	1.579,16	1.698,57	1.978,51	2.521,86	2.772,78	3.306,36	3.633,49	5.262,88	1.992,97	2.389,17	2.558,68	2.786,98	
n. 4.	1.600,20	1.761,89	2.078,66	2.651,03	2.914,41	3.476,64	3.821,10	5.693,63	2.059,36	2.487,13	2.663,18	2.926,48	
n. 6.		1.825,21	2.178,81	2.780,20	3.056,04	3.646,92	4.008,71	6.124,38	2.125,75	2.585,09	2.767,68	3.065,98	
n. 8.		1.888,53	2.278,96	2.909,37	3.197,67	3.817,20	4.196,32	6.555,13	2.192,14	2.683,05	2.872,18	3.205,48	
n. 10.		1.951,85	2.379,11	3.038,54	3.339,30	3.987,48	4.383,93		2.258,53	2.781,01	2.976,68	3.344,98	
n. 12.		2.015,17	2.479,26	3.167,71	3.480,93	4.157,76	4.571,54		2.324,92	2.878,97	3.081,18	3.484,48	
BS	21,04	63,32	100,15	129,17	141,63	170,28	187,61	430,75	66,39	97,96	104,50	139,50	

Gehaltsordnung 2015 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. August 2015

Erhöhung der KV-Gehälter um 1,5 %

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u. 2.	1.509,00	1.585,00	1.823,00	2.315,00	2.547,00	3.037,00	3.336,00	4.584,00	1.922,00	2.310,00	2.471,00	2.566,00
n. 2.	1.509,00	1.646,00	1.920,00	2.441,00	2.685,00	3.201,00	3.516,00	4.991,00	1.922,00	2.310,00	2.471,00	2.702,00
n. 4.	1.549,00	1.708,00	2.016,00	2.565,00	2.820,00	3.366,00	3.699,00	5.397,00	1.990,00	2.406,00	2.573,00	2.839,00
n. 6.		1.770,00	2.113,00	2.689,00	2.957,00	3.532,00	3.881,00	5.803,00	2.056,00	2.501,00	2.676,00	2.975,00
n. 8.		1.831,00	2.208,00	2.813,00	3.092,00	3.697,00	4.062,00	6.210,00	2.122,00	2.597,00	2.776,00	3.112,00
n. 10.		1.894,00	2.305,00	2.939,00	3.230,00	3.863,00	4.244,00		2.189,00	2.693,00	2.877,00	3.248,00
n. 12.		1.955,00	2.401,00	3.064,00	3.367,00	4.027,00	4.425,00		2.257,00	2.788,00	2.979,00	3.386,00

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2015

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2015 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2015 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2.	22,46	23,98	27,51	34,38	38,32	45,33	49,89	68,14	28,42	34,61	36,76	38,28
n. 2.	22,46	25,18	28,52	36,64	40,52	47,41	52,41	74,13	28,42	34,61	36,76	40,19
n. 4.	23,65	25,81	30,11	38,49	41,83	49,96	54,80	80,16	30,33	36,25	38,10	42,05
n. 6.		26,97	32,16	39,80	44,08	52,46	58,28	86,20	31,29	37,40	39,91	43,97
n. 8.		27,64	32,74	41,65	45,92	55,54	60,76	92,18	31,72	39,02	41,35	46,89
n. 10.		28,22	34,81	43,91	48,13	57,51	63,20		32,63	40,13	43,26	48,28
n. 12.		28,90	36,39	46,23	50,40	59,59	65,68		34,01	41,81	44,07	50,10

ZUSATZINFORMATIONEN

Frühere KV-Abschlüsse

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 31. Dezember 2005 außer Kraft, die unter § 3 Abs 5 angeführten Sätze treten bereits mit 31. Oktober 2005 außer Kraft.

Aufgrund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie wird zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits, der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

für Inlandsdienstreisen

vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich, eingeschränkt für die Milchindustrie auf das Bundesland Wien.

fachlich: Für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, ausgenommen die Mitgliedsfirmen des Verbandes der Brau- und des Verbandes der Zuckerindustrie.

persönlich: für alle Arbeitnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idGF anzuwenden ist. Für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge gelten die Bestimmungen betreffend Reisekosten und Aufwandsentschädigung (§ 3) mit dem niedrigsten Ansatz insoweit, als nicht Entsendung in Lehrwerkstätten, zwischenbetriebliche Ausbildung oder Aufenthalte in Internatsberufsschulen vorliegen.

(Letzter Absatz idF vom 19. Oktober 1989)

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt am **1. November 1984** in Kraft. (In dieser Fassung sind alle Änderungen bis 1. 11. 2004 eingearbeitet.)

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen unabhängig vom Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Zusatzkollektivvertrages über die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung (§ 3 Abs 5 und 6), der Trennungskostenentschädigung (§ 4 Abs 4), der Messegelder (§ 5 Abs 1) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

(1) Wenn der Angestellte eine Dienstreise zu unternehmen hat, so sind ihm die durch die Dienstreise verursachten Auslagen und Mehraufwendungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu erstatten.

Bestimmungen der Absätze 5 bis 11 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder

ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter, Filialkontrollorgane, Propagandapersonal usw) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalersatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält

das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs 4 über die "Fahrvergütung".

Begriff der Dienstreise

(2) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort vorübergehend verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.

Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23 gemäß dem Gebietsänderungsgesetz vom 26. Juli 1946, BGBl Nr 110/54, unter Berücksichtigung der Bezirkseinteilungsnovelle, LGBl für Wien Nr 21/55 vom 21. Oktober 1955.

Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerdem in allen Fällen ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 km, gerechnet von der Betriebsstätte als Mittelpunkt.

(Letzter Satz idF vom 17. Mai 1988)

Bemessung der Reisedauer

(3) Die Reise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte; in allen anderen Fällen mit dem notwendigen Verlassen der Wohnung. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Beendigung der Reise.

Fahrtvergütung

(4) Die Angestellten erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 250 km die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus, darüber oder bei angeordneten Nachfahrten die Fahrtkosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Eine Nachfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr fallen.

(1. Absatz idF vom 17. Mai 1988)

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt.

Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung

(5) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
I bis III und M I	€ 40,15	€ 22,27	€ 62,42
IV, VIa, M II u M III	€ 40,15	€ 24,56	€ 64,71
V, Va	€ 45,80	€ 24,56	€ 70,36
VI	€ 52,35	€ 24,56	€ 76,91

(gilt ab 1. November 2004)

Obige Sätze gelten nicht, wenn innerbetrieblich an deren Stelle die Sätze und die Gebührenstufen des § 26 Z 4 lit b) Einkommensteuergesetz angewendet werden.

(Letzter Absatz idF vom 20. Oktober 1997)

(6) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld

vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachfahrt verbunden oder wird das Quartier oder der Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

(7) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt in einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung (Abs 5) um 25 Prozent.

(8) Für den Tag des Antritts und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, beträgt das Taggeld Bruchteile des vorgesehenen Satzes nach Maßgabe der Reisedauer an dem betreffenden Kalendertag, und zwar gebührt bei einer Abwesenheit von 0 bis 3 Stunden kein Taggeld, mehr als 3 bis 6 Stunden ein Viertel des Taggeldes, mehr als 6 bis 9 Stunden die Hälfte des Taggeldes, mehr als 9 bis 12 Stunden drei Viertel des Taggeldes und bei mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Sonstige Aufwendungen

(9) Sonstige, mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgeldern, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und dergleichen, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (d. i. die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisezeit zusätzlich ein Siebentel der vollen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisezeiten an Samstagen ab 13.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

(1. Absatz idF vom 17. Mai 1988)

Liegt jedoch gleichzeitig eine Nachfahrt im Sinne des § 3 Abs 4 vor, dann gebührt die obige zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung nur für die vor 22.00 Uhr liegenden effektiven Reisezeiten.

Überstunden auf Dienstreisen

(11) Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in Höhe des Überstundenentgelts gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zum Beispiel Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(Letzter Absatz idF vom 17. Mai 1988)

(11a) Für Zeiten, für welche Reiseaufwandsentschädigung gezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden.

Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebühren-

den einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

Reisen in das Ausland

(12) Die Entschädigung für Auslandsreisen wird jeweils vor Antritt der Reise besonders vereinbart.

(13) Ansprüche im Sinne dieses Paragraphen müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Verfall, durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.

§ 4 Trennungskostenentschädigung

(1) Angestellte, die infolge Versetzung an einen anderen Dienstort gezwungen sind, einen getrennten Haushalt zu führen, erhalten zur Abgeltung des dadurch entstehenden Mehraufwandes eine Trennungskostenentschädigung.

(2) Anspruchsberechtigt sind Angestellte, die mit ihrem Ehegatten, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkindern) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haushalt lebten und die Mittel hiezu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen.

Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für männliche Angestellte, die mit einer Lebensgefährtin mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt lebten.

(3) Die Notwendigkeit getrennter Haushaltsführung ist als gegeben anzunehmen, wenn dem Angestellten die tägliche Heimfahrt vom neuen Dienstort zum bisherigen Wohnort nicht zugemutet werden kann.

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe

I bis III und M I	€ 17,23
IV bis VI, M II und M III	€ 18,08

(gilt ab 1. November 2004)

Wird ein angemessenes Quartier vom Dienstgeber unentgeltlich beigestellt, so verringern sich die Sätze um 25 Prozent.

Für die ersten zwei Wochen nach erfolgter Versetzung gebührt statt obiger Sätze die Reiseaufwandsentschädigung.

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

- a) während des Urlaubs;
- b) während einer Krankheit, wenn der Angestellte sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;

- c) während des Krankenhausaufenthalts, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;
- d) während jenes Zeitraumes, den ein Angestellter unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
- e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;
- f) bei Dienstreisen an seinen ständigen Wohnort.

Bei nachweislich weiterlaufenden Quartierkosten gebührt jedoch auch in den Fällen a) bis f) ein Viertel der Trennungskostenentschädigung.

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

- a) wenn dem Angestellten eine geeignete, seinen Einkommens- und Familienverhältnissen angemessene Wohnung am neuen Dienstort oder so nahe hiervon angeboten wird, dass ihm die tägliche Heimfahrt zugemutet werden kann;
- b) wenn der Angestellte während mehr als drei Monaten seit der Versetzung nachweislich nur ungenügend um die Beschaffung einer Wohnung besorgt war;
- c) wenn die sonstigen, nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nötigen Voraussetzungen zur Zahlung der Trennungskostenentschädigung nicht mehr gegeben sind.

(7) Der Angestellte ist verpflichtet, jede Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung der Trennungskostenentschädigung unverzüglich zu melden. Widerrechtlich bezogene Trennungskostenentschädigungen sind zurückzuzahlen.

(8) Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung muss innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall schriftlich geltend gemacht werden.

§ 5 Messegelder

(1) Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen am Dienstort herangezogen werden, erhalten, sofern sie dadurch an der Einnahme des Mittagmahles am sonst üblichen Ort verhindert sind, eine Aufwandsentschädigung (Messegeld).

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe

I bis III, M I	€ 18,97
IV bis VI, M II und M III	€ 21,28

(gilt ab 1. November 2004)

(2) Sonstige durch Messe-(Ausstellungs-)dienst begründete Auslagen (zum Beispiel Repräsentationsspesen) sind gesondert zu vergüten.

(3) Für Angestellte, die zu Dienstleistungen auf Messen oder Ausstellungen außerhalb ihres Dienstortes herangezogen werden, gelten die Bestimmungen der Reisekosten- und Aufwandsentschädigung gemäß § 3.

§ 6 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages sind die Fachverbandsverhandlungen im Sinne des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 nicht erschöpft und können weitere Zusatzverhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes (zum Beispiel § 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung, § 5 Messegelder) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

Wien, am 24. Oktober 1984

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,
Verband der Futtermittelindustrie,
1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss.

Hinweis: Nächster Gehaltsabschluss mit 1. August 2005

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;

Fachlich: für die Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Futtermittelindustrie;

Persönlich: für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. 11. 1991 in der gültigen Fassung anzuwenden ist.

ARTIKEL 1

Die im Bereich des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie / Verband der Futtermittelindustrie geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter werden für die Angestellten neu festgesetzt.

Sie ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

ARTIKEL 2

Mit Wirkung vom 1. November bzw 1. Dezember 2003 (siehe Artikel 4) ist das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) um 2,5 % zu erhöhen und kaufmännisch auf volle Cent zu runden.

Bei Provisionsvertretern mit vereinbartem Fixum ist das monatliche Fixum zumindest um 2,5 % anzuheben und kaufmännisch auf volle Cent zu runden. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, dann ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November bzw 1. Dezember 2003 (siehe Artikel 4) auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Provisionsvertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil des Dienstverhältnisses zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Berechnungsgrundlage für die Erhöhung ist das Oktober- bzw November-Istgehalt 2003 (siehe Artikel 4).

Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung ist das sich neu ergebende tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten überdies

darauf zu prüfen, ob es dem neuen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so zu erhöhen, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

Wurde anlässlich einer kollektivvertraglichen Lohnregelung in der Zeit vom 1. April 2003 bis 31. Oktober 2003 bzw 1. Mai 2003 bis 30. November 2003 (siehe Artikel 4) auch den Angestellten eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist diese auf die kollektivvertragliche Istgehaltserhöhung anrechenbar.

Dies gilt auch für betriebliche und individuelle, ab 1. August 2003 bzw 1. September 2003 (siehe Artikel 4) durchgeführte Gehaltsregelungen.

Ausgenommen davon ist eine Erhöhung, die aufgrund geänderter Tätigkeit, geänderten Arbeitsgebietes oder kollektivvertraglicher Umstufung erfolgt ist.

Diese Istgehaltsregelung gilt nicht für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2003 bzw 31. Oktober 2003 (siehe Artikel 4) begründet wurde.

ARTIKEL 3 ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Allenfalls gewährte Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt

des Angestellten aufgrund der Vorschriften der Artikel 1 und 2 erhöht.

ARTIKEL 4

Die Artikel 1, 2 und 3 gelten für die Unternehmen Linzer Kraftfutter GesmbH & Co. KG, Ramikalwerk Rudolf Besener GesmbH, H. Wilhelm Schaumann GesmbH & Co KG Brunn/Gebirge, H. Wilhelm Schaumann GesmbH & Co KG Taufkirchen,

Solan-Kraftfutterwerk Schmalwieser GesmbH & Co KG ab 1. 12. 2003.

Für alle anderen Mitglieder des Verbandes der Futtermittelindustrie gelten die Artikel 1, 2 und 3 ab 1. 11. 2003.

ARTIKEL 5 EINMALZAHLUNG

Alle am 1. Dezember 2004 unbefristet beschäftigten Angestellten erhalten mit dem Dezembergehalt 2004 eine Einmalzahlung in der Höhe von € 130,-.

Für die teilzeitbeschäftigten Angestellten ist die Einmalzahlung entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren. Lehrlingen steht keine Einmalzahlung zu.

ARTIKEL 6

Gemeinsames Ziel der Vertragsparteien ist es den nächsten Gehaltsabschluss mit 1. August 2005 zu erzielen.

Wien, am 2. Dezember 2003

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE	
Obmann Dr. KOBATSCH	Geschäftsführer Dr. BLASS
VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE	
Obmann Dir. KAPPELLER	Geschäftsführer Dr. BLASS
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Vorsitzender SALLMUTTER	Geschäftsbereichsleiter PROYER
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS	
Vorsitzender NEUMÄRKER	Wirtschaftsbereichssekretär Ing. LANDSTETTER

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft 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 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/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft 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/der Gewerkschaft 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 GEWERKSCHAFT 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 regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene 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

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

Frau Herr Divers Titel.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

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

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

.....
Datum/Unterschrift



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



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.



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