KOLLEKTIVVERTRAG

Rahmen-KV

für Arbeitnehmer/innen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

VOM 1. APRIL 2021

in der für die Angestellten der Österreichischen Brauereien geltenden Fassung

STAND 1. OKTOBER 2025

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at

RAHMEN-KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeitnehmer/innen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

VOM 1. APRIL 2021

in der für die Angestellten der Österreichischen Brauereien geltenden Fassung

STAND 1. OKTOBER 2025

Mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den 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

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter steigen um 2,55 Prozent.
- Ist-Löhne und -Gehälter steigen um 2,55 Prozent.
- Lehrlingseinkommen sowie Zulagen und Zuschläge steigen um 2,55 Prozent.
- Der Preis für den Haustrunk wird ebenfalls einmalig um 2,55 Prozent angehoben.

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

Inhaltsverzeichnis

Seite

Rahmenkollektivvertrag

A. Vertragschliessende und Geltung 7
§ 1. Vertragschließende 7
§ 2. Geltungsbereich 7
§ 3. Geltungsdauer 7
§ 4. Grundsätzliches 9

B. Arbeitszeit 9
§ 5. Allgemeines zum Abschnitt B „Arbeitszeit“ 9
§ 6. Normalarbeitszeit 9
§ 7. Nachtarbeit 10
§ 8. Umziehzeiten 10
§ 9. Durchrechnung der kollektivvertraglichen Mehrarbeit (38 bzw. 38,5 bis 40 Stunden) 11
§ 10. Schichtarbeit 11
§ 11. Viertagewoche 12
§ 12. Teilzeitbeschäftigung 12
§ 13. Durchrechenbare Normalarbeitszeit in der Produktion 13
§ 14. Arbeitszeit in Filialbetrieben 14
§ 15. Einarbeiten von Feiertagen 14
§ 16. Altersteilzeit 14
§ 17. Allgemeines zur Überstundenarbeit 15
§ 18. Überstundenarbeit an Werktagen 16
§ 19. Sonntagsarbeit für Arbeitnehmer*innen, die NICHT im Produktionsbereich tätig sind 16
§ 20. Sonntagsarbeit für Arbeitnehmer*innen im Produktionsbereich 17
§ 21. Feiertagsarbeit 18
§ 22. 24. und 31. Dezember 18

C. Bezahlte Fehlzeiten 19
§ 23. Freizeit bei Dienstverhinderung 19
§ 24. Urlaubsentgelt 20

D. Anrechnungsbestimmungen 20
§ 25. Anrechnung von Schulzeiten bei Bemessung der Urlaubsdauer 20
§ 26. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, EKUG oder VKG) 20
§ 27. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, EKUG oder VKG) für die Vorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe 20
§ 28. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten 21

E. Abfertigung ALT 21
§ 29. Abfertigung ALT 21
§ 30. Wechsel in das System der „Abfertigung neu“ 21
§ 31. Gehaltszahlung im Todesfall bei Abfertigung ALT 21
§ 32. Abfertigung ALT bei bei Wechsel in Teilzeitbeschäftigung 22
§ 33. Anrechnung des Karenzurlaubes für Abfertigung ALT 23

Seite

F. Todesfallunterstützung bei Abfertigung NEU 23
§ 34. Todesfallunterstützung bei Abfertigung NEU 23

G. Sonderzahlungen 23
§ 35. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt) 23
§ 36. Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt) 24
§ 37. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes 25
§ 38. Dienstjubiläen 25

*H. Informationspflichten der/des Arbeitgeber(s)*in* 26
§ 39. Information bei befristeten Arbeitsverhältnissen 26
§ 40. Informationspflicht des/der Arbeitgeber(s)*in an den/die Arbeitnehmer*in über das bevorstehende Ende der Elternkarenz 26

I. Verwendungsgruppen 27
§ 41. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen 27
§ 42. Einstufung neuer Arbeitnehmer*innen in die Verwendungsgruppen 27
§ 43. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe/Biennalsprung 28
§ 44. Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe im bestehenden Arbeitsverhältnis . 28
§ 45. Anrechnung auf das Mindestgehalt 29
§ 46. Verwendungsgruppenschema – Mindestgehälter 29

J. Lehre, Vorlehre und Integrative Berufsausbildung 32
§ 47. Lehrlinge 32
§ 48. Vorlehre und Integrative Berufsausbildung 32
§ 49. Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung 33
§ 50. Behaltepflicht 33

*K. Pflichtpraktikant*innen, Volontäre, Trainees* 33
§ 51. Pflichtpraktikant*innen 33
§ 52. Volontäre 34
§ 53. Trainees 34

L. Aus- und Weiterbildung 34
§ 54. Studienfreizeit und Prüfungsvorbereitung . 35
§ 55. Ausbildungskosten 35

M. Telearbeit 35
§ 56. Telearbeit/Homeoffice 35

N. Sonstiges 35
§ 57. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage 35
§ 58. Brille für Bildschirmarbeit 35
§ 59. Ein- bzw. Austritt 36
§ 60. Diensterfindungen 36
§ 61. Verbesserungsvorschläge 36

Inhaltsverzeichnis

Seite

Anhänge

Anhang I
Anmerkung zu § 15 und 21 37
Anmerkung zu § 41 Abs 2 37

Dienstzettel
Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG 39
Muster für einen Dienstzettel gem § 40 Abs 2 RKV 41
Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit 43
Anhang II 45
Anhang III
ZKV Ein-/Umstufungen anlässlich des Inkrafttretens des neuen, mit 1. April 2021 gültigen, Rahmenkollektivvertrages der Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie 47

Empfehlungen
Betreffend Bildschirmarbeit 52
Betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) 52

Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss
§ 1 Geltungsbereich 53
§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit 53
§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde 54
§ 4 Allgemeine Bestimmungen 54
§ 5 Arbeitszeit 54
§ 6 Geltungsbeginn 55
Zusatzkollektivvertrag über die Fälligkeit der Abfertigungszahlung 56

Zusatzkollektivvertrag Reisegebühren, Trennungsentschädigung, Entlohnung Arbeit an Feiertagen in der Normalarbeitszeit, Haustrunk, Dienstaltersson-derzahlung, Entlohnung Ferialangestellte
§ 1 Geltungsbereich 57
§ 2 Geltungsdauer 57

Seite

§ 3 Reisegebühren 57
§ 4 Trennungsentschädigung 58
§ 5 Arbeiten an Feiertagen 58
§ 6 Haustrunk 59
§ 7 Dienstalterssonderzahlung 59
§ 8 Entlohnung Ferialangestellte (unechte Ferialpraktikanten) 60
§ 9 Aufhebung geltender Vorschriften 60

Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen
§ 1 Geltungsbereich 61
§ 2 Kilometergeld 61
§ 3 Rechnungslegung und Nachweis 62
§ 4 Verfall der Ansprüche 62
§ 5 Sondervereinbarungen usw 62
§ 6 Schlichtungsverfahren 62
§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer 62
Empfehlung Nachtarbeit 64
Empfehlung Schichtzuschlag 64
Empfehlung Haustrunk 64
Empfehlung Bildschirmarbeit 64
Empfehlung Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) 64

ZKV über eine Qualitätsprämie für Lehrlinge 65

ZKV zu Überstunden Im Sinne des § 7 Abs 1 AZG 66

ZKV für Brauereien über 360.000 hl zur Dienstfreistellung am 24. Dezember 67

Kollektivvertrag Ist-Gehaltsregelung 2025 Brauereien über 360.000 hl 68

Gehaltsordnung 2025 70

Zusatzinformation
Gehaltsordnungen 2024–2013 71

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

A. VERTRAGSCHLIESSENDE UND GELTUNG

§ 1. Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie 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 Abänderung des jeweils gekündigten Kollektivvertrages geführt werden.

(5) Mit Inkrafttreten dieses Rahmenkollektivvertrages treten alle vor dem 1. April 2021, zwischen der Bundessparte 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 Dienstort**.

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 **Trennungsentschädigung**.

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 **Jubiläumszuwendungen.**

§ 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 Überstundenzahl 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 angeglichen 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 dieser 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 Nachtzuschläge 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 Durchrechnungszeitraumes 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 Ausgleichzeitraum 13 Wochen. Bei Beendigung des Ausgleichzeitraumes bzw des Arbeitsverhältnisses (unabhängig von der Art der Beendigung) sind die nicht verbrauchten Stunden auf diesem Konto ohne weiteren Zuschlag, auszuzahlen. 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.

(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).

§ 11. Viertagewoche

Die tägliche Normalarbeitszeit kann außer in den gesetzlich vorgesehen Fällen 10 Stunden betragen, wenn 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 Freizeitausgleich 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 Durrechnungszeitraumes 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 × 4,33) ergibt.

BERECHNUNGSBEISPIELE:

<u>Bei 38,5 Stundenwoche:</u>
Teilzeitbeschäftigte/r mit 20 Stunden in der Woche:

Monatsgrundgehalt Vollzeit € 2.000,- : 167 (Normalstundenteiler) =
= 11,98 × 20 (Wochenstunden) × 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 × 20 (Wochenstunden) × 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 Arbeitnehmers*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 × 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 Paragraf 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 Betriebsrat 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 vorhinein 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 Paragrafen 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 Arbeitsver-

hältnis 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 gewähren. 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 Ausfallstage 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 AlVG 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 Zeitgutschriften 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 Überstundengrundvergütung 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 tägliche 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 Paragraf 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 e 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 Sonntagsüberstundennachtzuschlag 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 Normalarbeitstag 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), BGBl 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) tbeim Tod der Kinder, die mit der/ Arbeitnehmer*in nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern, Eltern des/der Lebensgefährt/in iS des EPG und Großeltern ..... 1 Tag

Eingetragene Partnerschaften im Sinne des EPG sind Eheschließungen, -gattinnen und -gatten im Sinne dieses Paragrafen 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 notwendige 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 Zukunft 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 Krankenentgeltanspruches,
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 Monate 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 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 einem 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 unterhaltsberechtigt 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 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 Monatsgehalt € 1.000,00	

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 Gehalt) 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 Paragraf gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

(5) Dieser Paragraf 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, Todesfallversicherungen, Geldleistungen im Zusammenhang mit dem Tod der Arbeitnehmer*in bzw des Arbeitsnehmers) 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 Provisionsakontierungen 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 Lehringseinkommen. Bei Arbeitnehmer*innen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehringseinkommen 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 Provisionsakontierungen 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 auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung 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 weiteren Urlaubes 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 Lehringseinkommen, anderseits von dem im Monat der Auszahlung dieses Restbetrages gebührenden Monatsgehalt auszugehen.

(4) Das 14. Monatsgehalt ist bei Antritt eines gesetzlichen Urlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehalt bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist es mit Antritt des ersten Urlaubsteiles 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 auszuzahlen. 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 Entgeltsteile 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 entsprechenden 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 ungerechtfertigten 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 Monatsgrundgehaltes.

(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 Arbeitverhältnisses 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 nachgeholten 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 ausgeübten 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 Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß 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 tun-

lichst 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-GEHALTBEZIEHER*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 Einstufung 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 Sekräteritstätigkeiten), 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 Qualitätsmanagment (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, Filialleiter*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 Qualitätsmanagment
  - 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-)Koordinator*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 Berufskenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.
Ferner Arbeitnehmer*innen die im überwiegenden Ausmaß Arbeitnehmer*innen der Verwendungsgruppe IV bis IVa fachlich und disziplinär 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 verantwortungsreicher 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 Facharbeitertätigkeit 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 disziplinär 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/Teilebeschaffung 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 Lehringseinkommen 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 Berufsschulpflicht 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 Lehringseinkommen 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 Lehringseinkommen die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Lehringseinkommen.

(2) Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehringseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehringseinkommen 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 Lehringseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehringseinkommen 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 Lehringseinkommen in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche 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 Lehringseinkommen 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 Lehringseinkommen 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 Regelungen 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 facheinschlägigen 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 Zulage 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 Bildschirmgerät 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 ge-

legte 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 Betriebsinha-ber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmerver-tretung 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

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:**.....

.....

.....

gemäß § 56 des Rahmenkollektivvertrages

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:	€ 1.670,00
Grundgehalt je Stunde: *(ist bereits im Monatsgehalt enthalten!)*	€ 10,00 (€ 1.670,00 : 167)
Grundvergütung für Überstunden und Basis für die Berechnung des Feiertagszuschlages:	€ 11,60 (€ 1.670,00 : 144)

- **Entgelt für Arbeit an Werktagen**
  - Während der Normalarbeitszeit ohne Schichtbetrieb:

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

  - 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 (€ 10,00 + € 3,00 = € 13,00)

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

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

  - Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:

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

zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):	Grundgehalt + 150 % Sonntagsnachtzuschlag (€ 10,00 + € 15,00 = € 25,00)

- 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 vertragschließenden Parteien dieses Kollektivvertrages in Bezug auf diesen Kollektivvertag 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 Gewerkschaftsbund, 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 kollektivvertraglichen 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 kollektivvertraglichen Mindestgehalt, so muss das neue tatsächliche Gehalt zumindest der Höhe des neuen kollektivvertraglichen Mindestgehalts entsprechen. Entspricht das tatsächliche 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 arbeitswissenschaftlichen 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 Unterstützung 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

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, Gewerkschaft 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 Offenhaltemöglichkeiten 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 Offenhaltemöglichkeiten 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 In-Kraft-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 zusammenhängend 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 In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden gilt oder weiterhin in Geltung tritt, kann vorbehaltlich einer 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 Maderthaner	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

AUSZUG AUS DEM KOLLEKTIVVERTRAG

über die Fälligkeit der Abfertigungszahlung

abgeschlossen zwischen dem

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

und dem

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

ARTIKEL 4

Mit **Wirkung vom 1. November 1992** tritt für die Angestellten der Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Verband der Brauindustrie, folgende Regelung in Kraft:

Für Angestellte, welche einen Anspruch auf Abfertigung gemäß §§ 23, 23a AngG haben, gilt nachstehende Vereinbarung:

Wien, 11. November 1992

Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Fünffachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom sechsten Monatsentgelt an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

Aufgrund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 in seiner derzeit geltenden Fassung wird zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie,
Verband der Brauereien

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe

andererseits, der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

Der Vertrag gilt für alle Angestellten der Österreichischen Brauereien, soweit sie dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 1. April 2021 in seiner jeweiligen geltenden Fassung unterliegen und die Dienstgeber Mitglieder des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Verband der Brauereien, sind.
(idF 1. 10. 2021)

§ 2 Geltungsdauer

Der Vertrag tritt am **1. November 1985** in Kraft. Er kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungszeit sollen Verhandlungen wegen Erneuerung dieses Vertrages geführt werden.

§ 3 Reisegebühren

(1) Die Angestellten, welche im Auftrage der Betriebsleitung Dienstreisen zu unternehmen haben, erhalten folgende Fahrtvergütung und den Ersatz ihrer tatsächlichen Auslagen gegen Nachweis bzw Glaubhaftmachung derselben, soweit nicht Sondervereinbarungen bestehen.

(1a) Durch Betriebsvereinbarung können Anspruchsberechtigung und Höhe von Aufwandsentschädigungen geregelt werden.

Fahrtvergütung
(2) Die Fahrtkosten für das den Umständen angemessene bzw von der Betriebsleitung zur Benützung vorgeschriebene Beförderungsmittel werden in ihrem nachgewiesenen, tatsächlichen Ausmaß erstattet, und zwar entweder Eisenbahnfahrtkosten II. Klasse oder Autobusfahrtkosten.

(3) Angestellte der Verwendungsgruppe IV–VI und M III erhalten bei ununterbrochenen Fahrten über 350 km die Fahrtkosten I. Klasse oder Autobus ersetzt. Das Gleiche gilt für sämtliche Angestellte ohne Unterschied der Verwendungsgruppe bei angeordneten Nachtfahrten.
Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens 3 Fahrtstunden in die Zeit zwischen 21 und 6 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt.

(4) Bei angeordneten Dienstreisen werden für jede begonnene, außerhalb der normalen Arbeitszeit gelegene Stunde Reisezeit 35 % des auf eine normale Arbeitsstunde entfallenden Gehaltsanteiles vergütet.

§ 4 Trennungsentschädigung

(1) Angestellte, die infolge vorübergehender Beorderung oder dauernder Versetzung an einen anderen Dienstort gezwungen sind, einen getrennten Haushalt zu führen, erhalten auf Antrag zur Abgeltung des dadurch entstehenden Mehraufwandes eine Trennungsentschädigung.

(2) Anspruchsberechtigt sind verheiratete Angestellte sowie jene verwitweten, geschiedenen und ledigen Angestellten, die mit ihren minderjährigen Kindern, mit ihren Eltern oder mit einem Elternteil im gemeinsamen Haushalt leben und die Mittel hiezu ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen.

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

(4) Im Falle einer vorübergehenden, 7 Tage übersteigenden oder einer dauernden Versetzung beträgt die Trennungsentschädigung für

Angestellte der Verwendungsgruppen	monatlich
I bis IVa, M I u M II	€ 594,45
V bis VI u M III	€ 823,40

(Werte gültig ab 1. Oktober 2025)

Wird ein angemessenes Quartier vom Dienstgeber unentgeltlich beigestellt, so verringern sich die Sätze um ein Drittel des zustehenden Satzes.
Für Versetzungen unter 7 Tagen gilt die Regelung laut § 3.

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

a) während des Urlaubes;

b) während einer Krankheit, wenn der Arbeitnehmer sich nach Hause in Pflege begibt, ab dem auf die Abreise folgenden Tag;

c) während des Krankenhausaufenthaltes 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), b), c), e), f), also mit Ausnahme des Punktes d), ein Drittel des zuständigen Satzes.

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

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

b) wenn der Angestellte während mehr als 3 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 zurückzubezahlen. Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltsauszahlung. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung muss innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden.

§ 5 Entlohnung für Arbeiten an Feiertagen innerhalb der Normalarbeitszeit

Für Arbeit am 1. Jänner, 1. Mai, 25. Dezember, am Ostermontag und Pfingstmontag, die die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit nicht übersteigt, gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde 1/167 des Monatsgehaltes zuzüglich eines Zuschlages von 100 %. Für die Entlohnung von Arbeit an sonstigen gesetzlichen Feiertagen und an Feiertagen, die länderweise öffentlich angeordnet werden, gelten die allgemeinen gesetzlichen resp. kollektivvertraglichen Bestimmungen.

§ 6 Haustrunk

Alle aktiv tätigen Angestellten haben die Berechtigung, täglich einen bezahlten Haustrunk im Ausmaß von 3 Liter bzw 90 Liter Bier pro Monat zu beziehen.
Soweit Angestellte bisher Haustrunk unentgeltlich bezogen haben, bleibt dieser Bezug auch im bisherigen Ausmaß unverändert. Hat der ganze Bezug 2 Liter pro Kalendertag bzw 60 Liter pro Monat erreicht oder überschritten, tritt er anstelle des bezahlten Haustrunks.

§ 7 Dienstalterssonderzahlung

1. Anstelle der bisher empfohlenen oder betrieblich vereinbarten dienstaltersbedingten Sonderzahlung (auch Einmalzahlung oder Ausstoßprämie oder Sommerausstoßprämie) sowie auch anstelle von Istgehaltserhöhungen durch Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppen (so genannte echte Biennalsprünge) erhalten alle Angestellten und kaufmännischen Lehrlinge, die an den Stichtagen 28. Februar und 31. August mehr als 1 Jahr ununterbrochen im selben Unternehmen beschäftigt sind, eine Dienstalterssonderzahlung, die nach den nachstehenden Richtlinien jährlich zweimal zur Auszahlung gelangt. Für Angestellte und kaufmännische Lehrlinge, mit denen vor dem 1. 5. 1997 ein Dienstverhältnis bzw Lehrverhältnis begründet wurde, lautet das Schema für die Dienstalterssonderzahlung:

für das	2. Dienstjahr	je	25	Prozent
vom	3. bis 5. Dienstjahr	je	40	Prozent
vom	6. bis 10. Dienstjahr	je	50	Prozent
vom	11. bis 15. Dienstjahr	je	65	Prozent
vom	16. bis 20. Dienstjahr	je	85	Prozent
ab dem	21. Dienstjahr	je	100	Prozent

eines Monatsgrundgehaltes.

Für Angestellte und kaufmännische Lehrlinge, mit denen nach dem 30. 4. 1997 ein Dienstverhältnis bzw Lehrverhältnis begründet wurde, lautet das Schema für die Dienstalterssonderzahlung:

für das	2. Dienstjahr	je	12,5	Prozent
vom	3. bis 5. Dienstjahr	je	20	Prozent
vom	6. bis 10. Dienstjahr	je	25	Prozent
vom	11. bis 15. Dienstjahr	je	32,5	Prozent
ab dem	16. Dienstjahr	je	85	Prozent

eines Monatsgrundgehaltes.
Die Berechnungsgrundlage für die Höhe ist das jeweilige Monatsgrundgehalt zum 28. 2. bzw 31. 8. eines jeden Kalenderjahres.
Die erste anfallende Dienstalterssonderzahlung im 2. Dienstjahr ist so zu aliquotieren, dass sie nur für die im 2. Dienstjahr anfallenden Beschäftigungszeiten zu bezahlen ist. Beginnende Monate werden voll angerechnet.
Diese Sonderzahlungen sind sowohl gemäß § 45 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Nahrungs- und Genussmittelindustrie als auch auf allfällige, über den Biennalsprung hinausgehende altersbedingte, gesetzlich, kollektivvertraglich oder betrieblich fällige Bezugserhöhungen anrechenbar.
Eine Aliquotierung der Sonderzahlung bei Lösung des Dienstverhältnisses erfolgt nur in den Fällen einer Pensionierung (Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits-, Früh- und Alterspension), bei Kündigung durch den Arbeitgeber, bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses, bei Auflösung des Dienstverhältnisses durch berechtigten vorzeitigen Austritt sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses bei einer Entbindung bzw nach Ablauf des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz bzw Elternkarenzurlaubsgesetz und bei Einberufung zum Präsenzdienst.
Die Auszahlung der Dienstalterssonderzahlung hat jeweils bis spätestens 15. März bzw 15. September eines jeden Jahres zu erfolgen.
Für Brauereien unter 36.000 hl gilt:
Die Höhe der Dienstalterssonderzahlung beträgt 90 % obiger Prozentsätze.
(Abs 1 idF 1. 10. 2021)

2. Die Dienstaltersonderzahlung (DASZ) kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn auch in Zeit konsumiert werden.
Voraussetzung hiefür ist:

a) Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung.

b) Einrichtung eines eigenen Zeitkontos auf welches ausschließlich Dienstaltersonderzahlungszeiten gebucht werden (idF DASZ-Zeitkonto).

c) Die Umrechnung obiger Prozentsätze, zu oben ausgeführten Terminen und Bedingungen. Wobei sich die Stundenanzahl bei Vollzeitbeschäftigung unter Zugrundelegung einer Basis von 167 Monatsstunden berechnet.
zB Anspruch auf 50 % Dienstaltersonderzahlung = 50 % von 167 = 83 Stunden und 30 Minuten Zeitguthaben.

d) Jede/r Arbeitnehmer/in erhält zum Jahresende eine schriftliche Information über die gutgeschriebenen Stunden auf seinem/Ihrem DASZ-Zeitkonto.

e) Die Konsumation der auf dem DASZ-Zeitkonto gutgeschriebenen Stunden erfolgt in beiderseitigem

Einvernehmen und ausschließlich in ganzen Tagen.

f) Im beiderseitigen Einvernehmen können die auf dem DASZ–Zeitkonto gutgeschriebenen Stunden jederzeit, ganz oder teilweise, ausbezahlt werden. In diesem Fall werden die Stunden 1 : 1 und auf Basis des jeweils aktuellen Monatsgrundgehaltes*) aliquot ausbezahlt.

g) Sollten bei Beendigung des Dienstverhältnisses Zeitguthaben am DASZ-Zeitkonto offen bleiben, so werden diese 1 : 1 und auf Basis des jeweils aktuellen Monatsgrundgehaltes aliquot ausbezahlt.

h) Der Anspruch verfällt nicht durch Zeitablauf.

i) Der § 7 sechster Absatz (Aliquotierung) ist auf Zeitguthaben des DASZ-Zeitkontos nicht anwendbar.

j) Das Guthaben auf dem DASZ-Zeitkonto wird, soweit es den Betrag des 5-fachen Monatsgrundgehaltes nicht übersteigt, mit Ende des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom sechsten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

k) Die Betriebsvereinbarung gemäß Pkt B § 7 Abs 2a ist den diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien (Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-industrie, Gewerkschaft GPA DJP) unverzüglich nach Abschluss zu übermitteln.

l) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist die Einzelvereinbarung, den diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien (Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Gewerkschaft GPA DJP) unverzüglich nach Abschluss zu übermitteln.

m) Die Einzelvereinbarung tritt erst in Kraft, wenn die diesen Kollektivvertrag abschließenden Parteien nicht innerhalb von 2 Wochen nach Übermittlung der Einzelvereinbarung schriftlich widersprechen.

(Abs 2 gilt ab 1. 9. 2015)

**) Monatsgrundgehalt = kollektivvertragliches Mindestgehalt + allfällige Überzahlung (nicht: Überstundenpauschalien, Sachbezüge, Zulagen, Zuschläge, Prämien, usw)*

§ 8 Entlohnung der Ferialangestellten (unechter Ferialpraktikant)

Arbeitnehmer, die aushilfsweise und erstmals beschäftigt werden, erhalten für die ersten beiden Monate unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit 80 % des Monatsgehaltes der Verwendungsgruppe I, 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr der Gehaltsordnung für die Angestellten der Brauereien.

§ 9 Aufhebung geltender Vorschriften

Mit Wirksamkeit dieses Zusatzkollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag vom 21. 10. 1980 in der zuletzt gültigen Fassung außer Kraft.

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
Verband der Brauereien

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:
für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:
für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes, Verband der Brauindustrie.
Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden 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 der Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie idgF, unterliegenden DienstnehmerInnen.

§ 2 Kilometergeld

(1) Wird einem Angestellten die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Zusatzkollektivverträge für Inlandsdienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch ensteht 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. Jänner 2025** (lt BGBl I 144/2024) wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,50
darüber	€ 0,47

(Werte gelten ab 1. Jänner 2025)

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 Fahrtenbuch 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 Kollektivvertrages 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 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. 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 Auslegungsstreitigkeiten 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 befassen, 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. Jänner 2025** in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages, verliert der „Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen“ vom 7. 11. 1983, in seiner jeweiligen Fassung, seine Gültigkeit, für die im § 1 dieses Zusatzkollektivvertrages genannten Betriebe und Angestellten.

(3) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletz-

ten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

Wien, am 28. Februar 2025

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann	Geschäftsführer
Mag. SCHWARZ	Mag. BERGER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Vorsitzende	Bundesgeschäftsführer
TEIBER, MA	DÜRTSCHER

GEWERKSCHAFT GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzender	Wirtschaftsbereichssekretär
KLAPAL	Mag. HIRNSCHRODT

EMPFEHLUNG SCHICHTZUSCHLAG

Betreffend Schichtzuschlag: Der Verband der Brauereiindustrie empfiehlt seinen Mitgliedsbetrieben, analog der Regelung bei den Arbeitern Angestellten im Schichtdienst für die Zeit von 19 Uhr bis 22 Uhr einen Schichtzuschlag in der Höhe von 35 % des sich mit 1/173 des Monatsgehaltes errechnenden Normalstundensatzes zu gewähren.
Endet die Arbeitszeit vor 22 Uhr, soll für den Zeitraum von 18 Uhr an bis zum tatsächlichen Schichtende (vor 22 Uhr) ein Zuschlag im Ausmaß von 25 % gewährt werden.

Wien, am 15. November 1989

EMPFEHLUNG HAUSTRUNK

Haustrunk
Bei künftigen Veränderungen in der Höhe der Haustrunkpreise je 0,5-Liter-Flasche Lager-/Märzenbier sollen Dienstnehmer im Angestelltenverhältnis nicht anders behandelt werden wie Dienstnehmer im Arbeiterverhältnis.

Wien, am 16. November 1992

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 arbeitswissenschaftlichen 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 Unterstützung 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

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über eine

Qualitätsprämie für Lehrlinge

abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Verband der Brauereien,** 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss,** 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

Gültig ab 1. September 2010

Der Lehrling ist verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit" (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2. 4. 2009) zu absolvieren.
Bei positiver Bewertung, hat er Anspruch auf eine einmalige Prämie in Höhe von 10 % der Förderung, die das Unternehmen gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2. 4. 2009, erhält.
Die Prämie ist gemeinsam mit der Lehrlingseinkommen auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung, fällig wird.
Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 350 Euro brutto.
Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Wien, am 23. September 2010

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführer
GD KR DI MARIHART	Dr. BLASS

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann	Geschäftsführerin
Dr. DI LIEBL	Mag. KAUFMANN-KERSCHBAUM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender	Geschäftsbereichsleiter
KATZIAN	PROYER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzender	Wirtschaftsbereichssekretär
NEUMÄRKER	Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Zu Überstunden Im Sinne des § 7 Abs 1 AZG
abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-industrie, Verband der Brauereien, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung /Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

Gültig ab 1. Juli 2019

1. Für die 11. und 12. Arbeitsstunde am Tag wird, sofern es sich um eine 3. oder 4. Überstunde handelt, ein 100 %iger Zuschlag bezahlt.
Diese Überstunden müssen ausdrücklich angeordnet sein.

2. Bei Zusammentreffen dieses Zuschlages mit anderen kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Zuschlägen gilt jeweils nur der Höchste.

3. Auf betrieblicher Ebene bestehende Regelungen und Zuschläge sind auf diese kollektivvertraglichen und gesetzlichen Regelungen voll anrechenbar.

4. Werden Überstunden im Sinne des Punktes 1. geleistet, so ist eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende, gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf die Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der 10. Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

5. Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden gearbeitet, so gebührt ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine angeordnete Überstunde handelt, ein Zuschlag in der Höhe von 100 %. Dieser Punkt gilt nicht bei Gleitzeit.

6. Abweichende Regelungen zu den Punkten 1. bis 5. – auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungünstigere – sind über Betriebsvereinbarung möglich.

Wien, am 27. November 2018

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann	Geschäftsführerin
Mag. MENZ	Mag. KAUFMANN-KERSCHBAUM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

gf. Vorsitzende	Geschäftsbereichsleiter
TEIBER	DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende	Wirtschaftsbereichssekretär
TREML	Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

für Brauereien über 360.000 hl
zur Dienstfreistellung am 24. Dezember
abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Verband der Brauereien, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

ARTIKEL 1

Für die Angestellten der Brauereien über 360.000 hl ist der 24. 12., ab dem Jahr 2022, unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

ARTIKEL 2

Die Änderung tritt mit Wirkung vom **1. Oktober 2022** in Kraft.

Wien, am 18. Dezember 2022

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann	Geschäftsführer
Mag. MENZ	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

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Österreichischen Brauereien

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Verband der Brauereien, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung /Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

ARTIKEL 1 KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTGRUNDGEHÄLTER

Mit Wirkung vom **1. Oktober 2025** werden die für die Brauereien geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter für Angestellte gemäß beigefügter Gehaltsordnung neu festgesetzt.

ARTIKEL 2 IST-GEHÄLTER

Mit Wirkung vom **1. Oktober 2025** werden die **monatlichen Ist-Gehälter um 2,55%** erhöht und anschließend kaufmännisch auf Cent gerundet.

Berechnungsgrundlage für die Erhöhung ist das September Ist-Gehalt 2025.

Die Ist-Gehalts-Regelung gilt nicht für Angestellte, deren Dienstverhältnis nach dem 31. August 2025 begründet wurde.

ARTIKEL 3 MEHRARBEITS-/ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Allenfalls gewährte Mehrarbeits-/Überstundenpauschalien sind ab 1. Oktober 2025 um 2,55% zu erhöhen und kaufmännisch auf Cent zu runden.

ARTIKEL 4 LEHRLINGSEINKOMMEN

	I	II
1. Lehrjahr	€ 930,82	€ 1.163,52
2. Lehrjahr	€ 1.163,52	€ 1.628,92
3. Lehrjahr	€ 1.628,92	€ 1.977,98
4. Lehrjahr	€ 2.094,34	€ 2.210,69
Vorlehre	€ 1.047,17	

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

ARTIKEL 6 HAUSTRUNK

Der Preis für den Haustrunk wird **um 2,55%** erhöht.

ARTIKEL 7

Es besteht Einvernehmen, dass der 1. Oktober 2026 der Geltungstermin für den nächsten Gehaltsabschluss sein wird.

Wien, am 23. Oktober 2025

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann	Geschäftsführerin
Mag. Stefan BÜTTNER	Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER BRAUEREIEN

Obmann	Geschäftsführer
Mag. SCHWARZ	Mag. BERGER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende	Bundesgeschäftsführer
TEIBER, MA	FERRARI

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT GPA

WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzender	Wirtschaftsbereichssekretär
KLAPAL	Mag. HIRNSCHRODT

Gehaltsordnung 2025

Gemäß des § 46 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages der Nahrungs- und Genussmittelindustrie idgF, für Mitglieder des Verbandes der

Brauereien

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Gültig ab 1. Oktober 2025

IST-Gehälter werden um 2,55% erhöht und anschließend kaufmännisch auf Cent gerundet.

in €

	Verwendungsgruppen											
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1.u.2.	2.246,51	2.534,62	3.145,54	3.992,06	4.369,82	4.857,60	5.314,65	7.489,98	3.510,57	3.925,14	4.164,47	4.696,38
n.2.	2.343,71	2.653,71	3.320,16	4.220,05	4.619,62	5.149,87	5.634,85	8.135,96	3.510,57	3.925,14	4.164,47	4.934,95
n.4.	2.440,91	2.772,80	3.494,78	4.448,04	4.869,42	5.442,14	5.955,05	8.781,94	3.636,26	4.136,08	4.327,68	5.173,52
n.6.		2.891,89	3.669,40	4.676,03	5.119,22	5.734,41	6.275,25	9.427,92	3.761,95	4.347,02	4.490,89	5.412,09
n.8.		3.010,98	3.844,02	4.904,02	5.369,02	6.026,68	6.595,45	10.073,90	3.887,64	4.557,96	4.654,10	5.650,66
n.10.		3.130,07	4.018,64	5.132,01	5.618,82	6.318,95	6.915,65		4.013,33	4.768,90	4.817,31	5.889,23
n.12.		3.249,16	4.193,26	5.360,00	5.868,62	6.611,22	7.235,85		4.139,02	4.979,84	4.980,52	6.127,80
BS	97,20	119,09	174,62	227,99	249,80	292,27	320,20	645,98	125,69	210,94	163,21	238,57

ZUSATZINFORMATION

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Gehaltsordnung 2024

Gültig ab 1. Oktober 2024

Die Mindest- und IST-Gehälter werden um 8,10% und anschließend um € 36,00 angehoben.

in €

Verwendungsgruppen												
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2.	2.190,65	2.471,59	3.067,32	3.892,79	4.261,16	4.736,81	5.182,50	7.303,73	3.423,28	3.827,54	4.060,92	4.579,60
n. 2.	2.285,43	2.587,72	3.237,60	4.115,11	4.504,75	5.021,81	5.494,74	7.933,65	3.423,28	3.827,54	4.060,92	4.812,24
n. 4.	2.380,21	2.703,85	3.407,88	4.337,43	4.748,34	5.306,81	5.806,98	8.563,57	3.545,84	4.033,23	4.220,07	5.044,88
n. 6.		2.819,98	3.578,16	4.559,75	4.991,93	5.591,81	6.119,22	9.193,49	3.668,40	4.238,92	4.379,22	5.277,52
n. 8.		2.936,11	3.748,44	4.782,07	5.235,52	5.876,81	6.431,46	9.823,41	3.790,96	4.444,61	4.538,37	5.510,16
n. 10.		3.052,24	3.918,72	5.004,39	5.479,11	6.161,81	6.743,70		3.913,52	4.650,30	4.697,52	5.742,80
n. 12.		3.168,37	4.089,00	5.226,71	5.722,70	6.446,81	7.055,94		4.036,08	4.855,99	4.856,67	5.975,44
BS	94,78	116,13	170,28	222,32	243,59	285,00	312,24	629,92	122,56	205,69	159,15	232,64

Gehaltsordnung 2023

Gültig ab 1. Oktober 2023

Die IST-Gehälter werden um 8,10% und anschließend um € 36,00 erhöht sowie anschließend kaufmännisch auf Cent gerundet.

in €

Verwendungsgruppen												
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2.	2.108,42	2.378,82	2.952,18	3.746,67	4.101,21	4.559,01	4.987,97	7.029,58	3.294,78	3.683,87	3.908,49	4.407,70
n. 2.	2.199,65	2.490,59	3.116,07	3.960,64	4.335,66	4.833,31	5.288,49	7.635,85	3.294,78	3.683,87	3.908,49	4.631,61
n. 4.	2.290,88	2.602,36	3.279,96	4.174,61	4.570,11	5.107,61	5.589,01	8.242,12	3.412,74	3.881,84	4.061,67	4.855,52
n. 6.		2.714,13	3.443,85	4.388,58	4.804,56	5.381,91	5.889,53	8.848,39	3.530,70	4.079,81	4.214,85	5.079,43
n. 8.		2.825,90	3.607,74	4.602,55	5.039,01	5.656,21	6.190,05	9.454,66	3.648,66	4.277,78	4.368,03	5.303,34
n. 10.		2.937,67	3.771,63	4.816,52	5.273,46	5.930,51	6.490,57		3.766,62	4.475,75	4.521,21	5.527,25
n. 12.		3.049,44	3.935,52	5.030,49	5.507,91	6.204,81	6.791,09		3.884,58	4.673,72	4.674,39	5.751,16
BS	91,23	111,77	163,89	213,97	234,45	274,30	300,52	606,27	117,96	197,97	153,18	223,91

Gehaltsordnung 2022

Gültig ab 1. Oktober 2022

Die IST-Gehälter werden um 7,40% erhöht und anschließend kaufmännisch auf Cent gerundet.

in €

Verwendungsgruppen												
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2.	1.917,13	2.167,27	2.697,67	3.432,63	3.760,60	4.184,10	4.580,92	6.469,55	3.014,60	3.374,53	3.582,32	4.044,13
n. 2.	2.001,53	2.270,66	2.849,28	3.630,57	3.977,48	4.437,85	4.858,92	7.030,39	3.014,60	3.374,53	3.582,32	4.251,26
n. 4.	2.085,93	2.374,05	3.000,89	3.828,51	4.194,36	4.691,60	5.136,92	7.591,23	3.123,72	3.557,67	3.724,02	4.458,39
n. 6.		2.477,44	3.152,50	4.026,45	4.411,24	4.945,35	5.414,92	8.152,07	3.232,84	3.740,81	3.865,72	4.665,52
n. 8.		2.580,83	3.304,11	4.224,39	4.628,12	5.199,10	5.692,92	8.712,91	3.341,96	3.923,95	4.007,42	4.872,65
n. 10.		2.684,22	3.455,72	4.422,33	4.845,00	5.452,85	5.970,92		3.451,08	4.107,09	4.149,12	5.079,78
n. 12.		2.787,61	3.607,33	4.620,27	5.061,88	5.706,60	6.248,92		3.560,20	4.290,23	4.290,82	5.286,91
BS	84,40	103,39	151,61	197,94	216,88	253,75	278,00	560,84	109,12	183,14	141,70	207,13

Gehaltsordnung 2021

Gültig ab 1. Oktober 2021

Erhöhung der KV- und IST-Gehälter 2,4 %, in den VWGr I und III 2,7 %

in €

Verwendungsgruppen												
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.785,04	2.017,94	2.511,80	3.196,12	3.501,49	3.895,81	4.265,29	6.023,79	2.806,89	3.142,02	3.335,49	3.765,48
n. 2.	1.863,62	2.114,21	2.652,96	3.380,42	3.703,43	4.132,08	4.524,13	6.545,99	2.806,89	3.142,02	3.335,49	3.958,34
n. 4.	1.942,20	2.210,48	2.794,12	3.564,72	3.905,37	4.368,35	4.782,97	7.068,19	2.908,49	3.312,54	3.467,43	4.151,20
n. 6.		2.306,75	2.935,28	3.749,02	4.107,31	4.604,62	5.041,81	7.590,39	3.010,09	3.483,06	3.599,37	4.344,06
n. 8.		2.403,02	3.076,44	3.933,32	4.309,25	4.840,89	5.300,65	8.112,59	3.111,69	3.653,58	3.731,31	4.536,92
n. 10.		2.499,29	3.217,60	4.117,62	4.511,19	5.077,16	5.559,49		3.213,29	3.824,10	3.863,25	4.729,78
n. 12.		2.595,56	3.358,76	4.301,92	4.713,13	5.313,43	5.818,33		3.314,89	3.994,62	3.995,19	4.922,64
BS	78,58	96,27	141,16	184,30	201,94	236,27	258,84	522,20	101,60	170,52	131,94	192,86

Gehaltsordnung 2020

Gültig ab 1. Oktober 2020

Erhöhung der KV- und IST-Gehälter 1,47 %

in €

Verwendungsgruppen												
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.738,11	1.964,89	2.452,93	3.121,21	3.419,42	3.804,50	4.165,32	5.882,61	2.741,10	3.068,38	3.257,31	3.677,23
n. 2.	1.814,62	2.058,63	2.590,78	3.301,19	3.616,63	4.035,23	4.418,09	6.392,57	2.741,10	3.068,38	3.257,31	3.865,57
n. 4.	1.891,13	2.152,37	2.728,63	3.481,17	3.813,84	4.265,96	4.670,86	6.902,53	2.840,32	3.234,90	3.386,16	4.053,91
n. 6.		2.246,11	2.866,48	3.661,15	4.011,05	4.496,69	4.923,63	7.412,49	2.939,54	3.401,42	3.515,01	4.242,25
n. 8.		2.339,85	3.004,33	3.841,13	4.208,26	4.727,42	5.176,40	7.922,45	3.038,76	3.567,94	3.643,86	4.430,59
n. 10.		2.433,59	3.142,18	4.021,11	4.405,47	4.958,15	5.429,17		3.137,98	3.734,46	3.772,71	4.618,93
n. 12.		2.527,33	3.280,03	4.201,09	4.602,68	5.188,88	5.681,94		3.237,20	3.900,98	3.901,56	4.807,27
BS	76,51	93,74	137,85	179,98	197,21	230,73	252,77	509,96	99,22	166,52	128,85	188,34

Gehaltsordnung 2019

Gültig ab 1. September 2019

Erhöhung der KV- und IST-Gehälter um 2,5 % bis 2,8 %

in €

Verwendungsgruppen												
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2.	1.712,93	1.936,42	2.417,39	3.075,99	3.369,88	3.749,38	4.104,98	5.797,39	2.701,39	3.023,93	3.210,12	3.623,96
n. 2.	1.788,33	2.028,80	2.553,24	3.253,36	3.564,23	3.976,77	4.354,09	6.299,96	2.701,39	3.023,93	3.210,12	3.809,57
n. 4.	1.863,73	2.121,18	2.689,09	3.430,73	3.758,58	4.204,16	4.603,20	6.802,53	2.799,17	3.188,04	3.337,10	3.995,18
n. 6.		2.213,56	2.824,94	3.608,10	3.952,93	4.431,55	4.852,31	7.305,10	2.896,95	3.352,15	3.464,08	4.180,79
n. 8.		2.305,94	2.960,79	3.785,47	4.147,28	4.658,94	5.101,42	7.807,67	2.994,73	3.516,26	3.591,06	4.366,40
n. 10.		2.398,32	3.096,64	3.962,84	4.341,63	4.886,33	5.350,53		3.092,51	3.680,37	3.718,04	4.552,01
n. 12.		2.490,70	3.232,49	4.140,21	4.535,98	5.113,72	5.599,64		3.190,29	3.844,48	3.845,02	4.737,62
BS	75,40	92,38	135,85	177,37	194,35	227,39	249,11	502,57	97,78	164,11	126,98	185,61

Gehaltsordnung 2018

Gültig ab 1. September 2018

Erhöhung der KV- und IST-Gehälter um 3,2 %

in €

Verwendungsgruppen												
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.669,52	1.887,35	2.356,13	3.000,97	3.287,69	3.657,93	4.004,86	5.655,99	2.632,93	2.947,30	3.128,77	3.535,57
n. 2.	1.743,01	1.977,39	2.488,54	3.174,01	3.477,30	3.879,77	4.247,89	6.146,30	2.632,93	2.947,30	3.128,77	3.716,65
n. 4.	1.816,50	2.067,43	2.620,95	3.347,05	3.666,91	4.101,61	4.490,92	6.636,61	2.728,23	3.107,25	3.252,53	3.897,73
n. 6.		2.157,47	2.753,36	3.520,09	3.856,52	4.323,45	4.733,95	7.126,92	2.823,53	3.267,20	3.376,29	4.078,81
n. 8.		2.247,51	2.885,77	3.693,13	4.046,13	4.545,29	4.976,98	7.617,23	2.918,83	3.427,15	3.500,05	4.259,89
n. 10.		2.337,55	3.018,18	3.866,17	4.235,74	4.767,13	5.220,01		3.014,13	3.587,10	3.623,81	4.440,97
n. 12.		2.427,59	3.150,59	4.039,21	4.425,35	4.988,97	5.463,04		3.109,43	3.747,05	3.747,57	4.622,05
BS	73,49	90,04	132,41	173,04	189,61	221,84	243,03	490,31	95,30	159,95	123,76	181,08

Gehaltsordnung 2017

Gültig ab 1. September 2017

Erhöhung der KV- und IST-Gehälter um 2 % plus € 7,50

in €

Verwendungsgruppen												
Verwendungsgruppenjahre	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.617,75	1.828,83	2.283,07	2.907,92	3.185,75	3.544,51	3.880,68	5.480,61	2.551,29	2.855,91	3.031,75	3.425,94
n. 2.	1.688,96	1.916,08	2.411,37	3.075,59	3.369,48	3.759,47	4.116,17	5.955,72	2.551,29	2.855,91	3.031,75	3.601,40
n. 4.	1.760,17	2.003,33	2.539,67	3.243,26	3.553,21	3.974,43	4.351,66	6.430,83	2.643,63	3.010,90	3.151,67	3.776,86
n. 6.		2.090,58	2.667,97	3.410,93	3.736,94	4.189,39	4.587,15	6.905,94	2.735,97	3.165,89	3.271,59	3.952,32
n. 8.		2.177,83	2.796,27	3.578,60	3.920,67	4.404,35	4.822,64	7.381,05	2.828,31	3.320,88	3.391,51	4.127,78
n. 10.		2.265,08	2.924,57	3.746,27	4.104,40	4.619,31	5.058,13		2.920,65	3.475,87	3.511,43	4.303,24
n. 12.		2.352,33	3.052,87	3.913,94	4.288,13	4.834,27	5.293,62		3.012,99	3.630,86	3.631,35	4.478,70
BS	71,21	87,25	128,30	167,67	183,73	214,96	235,49	475,11	92,34	154,99	119,92	175,46

NOTIZEN

NOTIZEN

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at

Familienname | Vorname | Titel | geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers/inter/offen

- ☐ Angestellte:r
- ☐ Arbeiter:in
- ☐ Zeitarbeitskraft

- ☐ Lehrling Lj
- ☐ Schüler:in
- ☐ Student:in

- ☐ freier Dienstvertrag
- ☐ geringfügig beschäftigt
- ☐ Werkvertrag
- ☐ Zweitmitgliedschaft

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni | Branche | Gehaltshöhe brutto | GPA-Beitritt MM.JJJJ

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni | PLZ | Ort

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

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

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

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

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

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC | Bank

Ort/Datum/Unterschrift

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

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

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

Ort, Datum | Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname | Vorname | Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/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 umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/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.

Familienname | Vorname | Titel

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer | E-Mail

Berufsbezeichnung | Betrieb

Datum/Unterschrift

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

DAS GEWERK-SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at