

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Industrie
in der für die Angestellten der allgemeinen
Nahrungs- und Genussmittelindustrie
sowie der Süßwaren- und Futtermittelindustrie
geltenden Fassung**

**mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen
STAND 1. NOVEMBER 2018**



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der Industrie

**in der für die Angestellten der allgemeinen
Nahrungs- und Genussmittelindustrie
sowie der Süßwaren- und Futtermittelindustrie
geltenden Fassung**

mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen

STAND 1. NOVEMBER 2018

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die GPA-djp 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 ArbeitnehmerInnen 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
gf. Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

Bei der Leistung 11. und 12. Arbeitsstunde ist pro Stunde eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren.

Muss eine ArbeitnehmerIn im Sinne von HACCP und IFS Standards Arbeitskleidung an- und ablegen, so steht dieser eine bezahlte Umkleidezeit von 8 Minuten zu.

GPA-djp Servicecenter:

Hotline: 05 0301-301,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Rahmenkollektivvertrag		Verwendungsgruppen, Lehrlinge	
§ 1 Vertragschließende	8	§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	22
§ 2 Geltungsbereich	8	§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	24
§ 3 Geltungsdauer	8	§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt.	24
Arbeitszeit		§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats	24
§ 4 Normalarbeitszeit	9	§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane	25
§ 4a Altersteilzeit	10	§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung	25
§ 4b Bandbreitenmodell	11	§ 18a Praktikanten	26
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	12	§ 19 Verwendungsgruppenschema	26
§ 6 Nachtarbeit	14	§ 19a Telearbeit	29
§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung	14	§ 19b Brille für Bildschirmarbeit	29
§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit	15	§ 19c Dienstjubiläen	30
Abfertigung, Karenz		§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	30
§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen	15	§ 21 Einstellungsbeschränkungen	30
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG.	16	§ 22 Fachverbandsverhandlungen	30
§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)	16	§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	31
§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten	17	§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel	31
§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	17	Protokoll (authentische Interpretation §§ 11 und 12 RKV)	33
§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall	17	Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)	33
§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	18	Aus- und Weiterbildung	34
13. und 14 Monatsgehalt		Erläuterungen	35
§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	18	Dienstzettel	
§ 12 14. Monatsgehalt	19	Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG ...	39
§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte	20	Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV	41
§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	21	Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit	43
§ 12c Urlaubsentgelt	21	Betriebsvereinbarung über die Anwendung der Freizeitoption	
Behaltepflcht, Diensterfindungen		45	
§ 13 Behaltepflcht	21	Betriebsvereinbarung über die Anwendung der Freizeitoption (Futtermittelindustrie) .	
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen	21	49	
§ 14 Diensterfindungen	22	Empfehlungen	
§ 14a Verbesserungsvorschläge	22	Betreffend Bildschirmarbeit	52
§ 14b Ausbildungskosten	22	Betreffend Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)	52
		Betreffend Empfehlung 24. 12., 31. 12.	52
		Betreffend Nachtarbeit	53
		Betreffend Abfertigung und Nichtaliquotierung von Sonderzahlungen bei Mutterschafts Austritt (Süßwarenindustrie)	53
		Auszug aus dem KV vom 28. 10. 96 über die Neuregelung des Gehaltssystems	
		Artikel V Übergangsbestimmungen	54
		Artikel VI	56
		Artikel VII Sonstige Bestimmungen	56
		Artikel VIII	57

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss		Zusatzkollektivvertrag Auslandsdienstreisen	
§ 1 Geltungsbereich	<u>58</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>74</u>
§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit	<u>58</u>	§ 2 Auslandsdienstreisen	<u>74</u>
§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde	<u>59</u>	§ 3 Reisevorbereitung	<u>74</u>
§ 4 Allgemeine Bestimmungen	<u>59</u>	§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen	<u>74</u>
§ 5 Arbeitszeit	<u>60</u>	§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten	<u>75</u>
§ 6 Geltungsbeginn	<u>60</u>	§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe	<u>75</u>
Zusatzkollektivvertrag Überstunden, SEG-Zulagen, Jubiläumsgeld		§ 7 Aufwandsentschädigung	<u>75</u>
§ 1 Geltungsbereich	<u>61</u>	§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit	<u>77</u>
§ 2 Geltungsdauer	<u>61</u>	§ 9 Familienheimfahrt	<u>77</u>
§ 3 Berechnungsgrundlage, Überstundengrundvergütung	<u>61</u>	§ 10 Unfallversicherung	<u>77</u>
§ 4 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage	<u>62</u>	§ 11 Tod naher Angehöriger	<u>77</u>
§ 5 Jubiläumszuwendungen	<u>62</u>	§ 12 Erkrankungen und Unfälle	<u>78</u>
§ 6 Schlussbestimmung und Günstigkeitsklausel	<u>62</u>	§ 13 Höhere Gewalt	<u>78</u>
Zusatzkollektivvertrag über die Fälligkeit der Abfertigungszahlung	<u>63</u>	§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung	<u>78</u>
Zusatzkollektivvertrag für FilialleiterInnen in der Fleischwarenindustrie		§ 15 Abtretung von Ansprüchen	<u>78</u>
§ 1 Vertragsschließende	<u>64</u>	§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel	<u>78</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>64</u>	§ 17 Schlichtungsverfahren	<u>79</u>
§ 3 Geltungsdauer	<u>64</u>	§ 18 Geltungsbeginn, Geltungsdauer	<u>79</u>
§ 4 Begriff des/der FilialleiterIn	<u>64</u>	Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen	
§ 5 Einstufung und Grundgehalt	<u>65</u>	§ 1 Geltungsbereich	<u>80</u>
§ 6 Arbeitszeit, Überstunden	<u>65</u>	§ 2 Kilometergeld	<u>80</u>
§ 7 Günstigkeitsklausel	<u>65</u>	§ 3 Rechnungslegung und Nachweis	<u>81</u>
Kollektivvertrag über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppen		§ 4 Verfall der Ansprüche	<u>81</u>
§ 1 Geltungsbereich	<u>66</u>	§ 5 Sondervereinbarungen usw	<u>81</u>
§ 2 Zeitvorrückung	<u>66</u>	§ 6 Schlichtungsverfahren	<u>82</u>
§ 3 Vorgangsweise	<u>67</u>	§ 7 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>82</u>
§ 4 Geltungsbeginn	<u>67</u>	Zusatzkollektivvertrag über eine Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung	
Zusatzkollektivvertrag Inlandsdienstreisen		Artikel I Geltungsbereich	<u>83</u>
§ 1 Geltungsbereich	<u>68</u>	Artikel II Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung	<u>83</u>
§ 2 Geltungsdauer	<u>68</u>	Artikel III Geltungstermin	<u>83</u>
§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung .	<u>69</u>	Arbeitszeitverkürzungskollektivverträge	
§ 4 Trennungskostenentschädigung	<u>71</u>	– Süßwarenindustrie	<u>85</u>
§ 5 Messegelder	<u>71</u>	– Kaffeemittelindustrie	<u>87</u>
§ 6 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel	<u>72</u>	– Schautafel für Fa. STAMAG, Geflügelindustrie, Suppenindustrie, Fleischindustrie, Fa. Kelly, Vereinigte Eisfabriken, Futtermittelindustrie, Gewürzindustrie	<u>89</u>
Zusatzkollektivvertrag Dienstreisen am Dienort	<u>73</u>	– Speiseöl- und Fettindustrie	<u>90</u>
		– Obst-, Gemüseverwertungs- und Tiefkühlindustrie	<u>92</u>
		– Österreichische Agrarindustrie, Oberösterreichische Stärke- und chemische Industrie Ges.m.b.H., Ludwig Hoffenreich und Sohn	<u>94</u>
		– Spiritus-, Hefe-, Essig- und Essenzenindustrie, Spirituosenindustrie	<u>96</u>

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
- Teigwarenindustrie	98	Kollektivvertrag § 12a ARG	
- Alkoholfreie Erfrischungsgetränkeindustrie, AF Gewerbe	101	Coca Cola Beverages GmbH/Edelstal	129
- Fruchtsaftindustrie	104	Gemeinsame Erklärung zu § 12a ARG KV	131
- Fischindustrie	107	ZKV Arbeitszeitflexibilisierung im Produktionsbereich (2006)	132
- Fa. Haas	110	ZKV zu Überstunden im Sinne des § 7 Abs 1 AZG (2019)	135
Beschäftigung Fleischwarenindustrie		ZKV „Umziehzeiten“ (2019)	136
8. Dezember		Gehaltsrechtlicher Teil	
§ 1 Geltungsbereich	112	Kollektivvertrag Ist-Gehalt 2018 („NuGI“)	138
§ 2 Art und Dauer der Beschäftigung	112	Gehaltsordnung 2018 („NuGI“)	141
§ 3 Verfahren	112	Gehaltsordnung 2018 Süßwarenindustrie	142
§ 4 Vergütung	113	Kollektivvertrag Futtermittelindustrie 2018	143
§ 5 Freizeitausgleich	113	Gehaltsordnung und Ist-Erhöhung 2018 Futtermittelindustrie	145
§ 6 Mitwirkung des Betriebsrates	113	Zusatzinformationen	
§ 7 Schlichtungsstellen	113	Gehaltsordnungen 2017–2005 ab	147
KV Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen (§ 4 Abs 3, 3a AZG)	114	Zusatzinformationen – frühere KV-Abschlüsse	
§ 12a ARG-Kollektivverträge		Kollektivvertrag Inlandsdienstreisen vom 24. 10. 1984	171
Mars Austria OG/Bruck a.d. Leitha (vormals Master Foods GesmbH)	115	Kollektivvertrag Ist-Gehalt Futtermittelindustrie 2003	175
Radlberger Getränke/Unterradlberg	117	<i>Impressum: letzte Umschlagseite</i>	
S. Spitz/Attnang-Puchheim	119		
Vöslauer Mineralwasser AG/ Bad Vöslau	121		
Lindt & Sprüngli / Gloggnitz	123		
Mondelez GmbH / Bludenz (vormals Kraft Foods)	125		
Manner & Comp. AG (Wien)	127		

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der **Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft** einerseits und dem **Öster-**

reichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. Als kaufmännische Lehrlinge gelten aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes und der Lehrberufsliste insbesondere die Lehrlinge, die in den Lehrberufen Industriekaufmann und Bürokaufmann ausgebildet werden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;

b) Für Pflichtpraktikanten und Volontäre;

Pflichtpraktikanten sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung für diese Pflichtpraktikanten gilt § 18a.

(gilt ab 1. November 1998)

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

(Siehe Einstellungsbeschränkungen § 21, Abs 1, 2, 3, Seite [30](#))

c) für Filialleiter und Filialleiterinnen, Kassiere und Kassierinnen in Selbstbedienungsläden sowie sonstige Verkaufsangestellte der Molkereien.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. November 1991** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis zum 1. November 2018 eingearbeitet.)

(2) In der Neufassung dieses Kollektivvertrages sind alle Änderungen berücksichtigt, die im Zeitraum vom 1. November 1984 bis 31. Oktober 1991 zwischen den abschlussberechtigten Partnern vereinbart wurden.

(3) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Die Bestimmungen über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 19 Abs 3) und Vereinbarungen, die gemäß § 22 Abs 1 lit d) und e) getroffen worden sind, können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(5) Die Bestimmungen über die Höhe der Lehrlingsentschädigungen für Lehrlinge (§ 18) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(6) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne der Abs 3 und 5 ist unternehmerseits die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, zuständig. Für den Aus-

spruch und die Entgegennahme von Kündigungen im Sinne des Abs 4 sind unternehmerseits die einzelnen Fachverbände zuständig.

(7) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 Normalarbeitszeit

§ 4 wird durch die Arbeitszeitverkürzungsverträge abgeändert bzw ergänzt (siehe ab Seite 85)

Süßwarenindustrie	ab 1. 1. 1987	
Obst-, Gemüseverwertungs- und Tiefkühlindustrie	ab 1. 1. 1987	
Speiseöl- und Fettindustrie	ab 1. 3. 1986	bzw ab 1. 1. 1992
Stärkeindustrie	ab 1. 1. 1987	
Kaffeemittelindustrie	ab 1. 10. 1988	
Geflügelindustrie	ab 1. 1. 1990	
Fleischwarenindustrie	ab 1. 1. 1991	
Fischindustrie	ab 1. 3. 1992	
Fa. Stamag	ab 1. 11. 1989	
Fa. Kelly	ab 1. 1. 1991	
Vereinigte Eisfabriken	ab 1. 4. 1991	
Suppenindustrie	ab 1. 1. 1991	
Futtermittelindustrie	ab 1. 7. 1991	
Spiritus- und Hefeindustrie	ab 1. 1. 1991	
Teigwarenindustrie	ab 1. 1. 1991	
Alkoholfreie Erfrischungsgetränkeindustrie	ab 1. 7. 1991	
Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie	ab 1. 7. 1991	
Gewürzindustrie	ab 1. 10. 1991	
Fruchtsaftindustrie	ab 1. 1. 1992	

§ 4 wird weiters durch den „ZKV Arbeitszeitflexibilisierung – Produktionsbereich“, gültig ab 1. Juli 2006 (siehe ab Seite 132), ergänzt um die Absätze (3a), (3b), (10), (11) und um § 4b.

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die ArbeiterInnen über 18 Jahre kollektiv-

vertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.

(2) 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. 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.

(Siehe Anhang I: Kollektivvertrag „Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss“, Seite 58)

(3) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe beziehungsweise Betriebsabteilungen), sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben beziehungsweise Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnusses die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden 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.

(3a) 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

- die sich aufgrund der Regelungen gem § 4 Abs 1 ergebende Normalarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt oder
- bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4b die für den jeweiligen Verband geltende Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs 1 im Durchschnitt innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht überschritten werden.

Diesfalls ist die Regelung des § 4b 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.

(3b) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

(Abs 3a und 3b gelten ab 1. Juli 2006 für Arbeitnehmer, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) tätig sind – siehe auch „ZKV Arbeitszeitflexibilisierung“, ab Seite 132)

(4) Hinsichtlich bereits bestehender kürzerer Normalarbeitszeiten und hinsichtlich der Fälle, in denen Pausen vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages in die Normalarbeitszeit eingerechnet waren, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche vom 26. September 1969.

(5) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs 1 bis 3 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs 4 in Frage kommen, gilt für neu eintretende Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

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

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

Gilt für die ArbeiterInnen eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen

ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung. Für die am 24. und 31. Dezember infolge des obigen Frühschlusses entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.

(8) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen. Im Sinne des § 11 Abs 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

(9) Ergänzend zu den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche.

(10) Gemäß § 11 Abs 2 bis 3 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG), BGBl 1987/599 idGF kann die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen an jene der erwachsenen Arbeitnehmer angeglichen werden. Dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten.

(11) Die tägliche Normalarbeitszeit kann außer in den gesetzlich vorgesehen Fällen 10 Stunden betragen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird.

(Abs 10 und 11 gelten ab 1. Juli 2006 für Arbeitnehmer, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) tätig sind – siehe auch ZKV Arbeitszeitflexibilisierung“, ab Seite 132)

§ 4a Altersteilzeit*)

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMVG (beide idF BGBl 1 101/2000 bzw 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlosse-

ner Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31. 3. 2001 vereinbart haben.

(2) a) Der Arbeitnehmer 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 1. 1. 2004 durchschnittlichen) Entgelt (einschließ-

*) (gilt ab 1. November 2000, idF vom 1. Jänner 2008)

lich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber 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 weiter gearbeitet 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:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- 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 auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß 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 dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 4a (**dieses Kollektivvertrages**) aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

§ 4b

§ 4b gilt ab 1. Juli 2006 für Arbeitnehmer, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw.) tätig sind – siehe auch „ZKV Arbeitszeitflexibilisierung“, ab Seite [132](#)

(1) Anstelle der in § 4 Abs 1 RKV 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 wö-

chentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die gemäß § 4 Abs 1 RKV 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 betroffenen Arbeitnehmer festzulegen.

(3) Für Wochenstunden nach der 40. bis einschließlich der 45. geleisteten Wochenstunde gebührt ein Zuschlag von 15 %. Unberührt davon bleiben Regelungen für Mehrarbeit bis zur 40. Stunde.

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

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

(6) Bei Zusammentreffen einer vereinbarten durchrechenbaren Normalarbeitszeit im Sinne dieses Paragraphen und einer Einarbeitsvereinbarung in Verbindung mit Feiertagen im Sinne des entsprechenden Kollektivvertrages 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 Arbeitnehmer während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Endet das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung, so gebührt Normalstundentlohnung.

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

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 5 wird durch die Arbeitszeitverkürzungsverträge abgeändert bzw ergänzt (siehe ab Seite 85)

Süßwarenindustrie	ab 1. 1. 1987	
Obst-, Gemüseverwertung- und Tiefkühlindustrie	ab 1. 1. 1987	
Speiseöl- und Fettindustrie	ab 1. 3. 1986	bzw ab 1. 1. 1992
Stärkeindustrie	ab 1. 1. 1987	
Kaffeemittelindustrie	ab 1. 10. 1988	
Geflügelindustrie	ab 1. 1. 1990	
Fleischwarenindustrie	ab 1. 1. 1991	
Fischindustrie	ab 1. 3. 1992	
Fa. Stamag	ab 1. 11. 1989	

Fa. Kelly	ab 1. 1. 1991	
Vereinigte Eisfabriken	ab 1. 4. 1991	
Suppenindustrie	ab 1. 1. 1991	
Futtermittelindustrie	ab 1. 7. 1991	
Spiritus- und Hefeindustrie	ab 1. 1. 1991	
Teigwarenindustrie	ab 1. 1. 1991	
Alkoholfreie Erfrischungsgetränkeindustrie	ab 1. 7. 1991	
Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie	ab 1. 7. 1991	
Gewürzindustrie	ab 1. 10. 1991	
Fruchtsaftindustrie	ab 1. 1. 1992	

§ 5 wird weiters durch den „ZKV Arbeitszeitflexibilisierung – Produktionsbereich“, gültig ab 1. Juli 2006, (siehe ab Seite [132](#)) ergänzt um Absatz (15)

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

(2) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist dagegen das Monatsgehalt durch 173 zu teilen.

In die Berechnungsgrundlage für die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.

Die Teilungsfaktoren für Überstunden und Normalarbeitsstunden sind vom Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit abhängig und werden daher in den einzelnen Kollektivverträgen zur Regelung der Normalarbeitszeit abgeändert.

(3) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen, beziehungsweise nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(4) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet

wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die ArbeiterInnen vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.

(6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde 1/150 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 100 %.

Hinweis: Siehe Anmerkung 1, Seite [35](#)

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs 7 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 % ohne Grundvergütung. Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs 7 zweiter Satz nach der für die ArbeiterInnen geltenden Regelung richtet, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung. Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 % Zuschlag.

(8) Wird der Angestellte nach Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb usw) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten.

(9) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(10) Soweit in den Fällen des § 4 Abs 4 Überstundengrundvergütung schon bisher ab der kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt. Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben ebenfalls unberührt.

(11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs 2 als auch nach Abs 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von

Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neu eingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der Angestellte zugeteilt wird.

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

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

chen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

(14) Ergänzend zu den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche.

(15) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann von der Möglichkeit des § 7 Abs 2 Arbeitszeitgesetz (AZG) Gebrauch gemacht werden.

Angestellte, die an einem Arbeitszeitmodell im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages teilnehmen, haben für die Dauer der Teilnahme an einem solchen Arbeitszeitmodell Anspruch auf die gleichen Zuschläge wie Arbeiter.

(Abs 15 gilt ab 1. Juli 2006 für Arbeitnehmer, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) tätig sind – siehe auch „ZKV Arbeitszeitflexibilisierung“, ab Seite 132)

§ 6 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sonderver-

gütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beziehungsweise in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die ArbeiterInnen des betreffenden Betriebes geltenden Regelung.

Hinweis: Siehe Empfehlung Nachtarbeit, Seite 53

§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer 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 bzw 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 des EPG, wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- g)** beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
- h)** beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte . 3 Tage
- i)** beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern, Eltern des/der Lebensgefährten/in iS des EPG und Großeltern 1 Tag

[[lit a), c), d), f) und i) idF ab 1. Mai 2012]

(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 des Angestellten 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 dem Dienstnehmer im Falle der lit i) keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit e) bis h) sind dem Dienst-

nehmer 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 des Dienstnehmers 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 Höchstmaß eines weiteren Tages.

Hinweis: Siehe Anmerkung 2, Seite 35

§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankenurlaube und Heimaufenthalte, Studienfreizeit

(1) Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule beziehungsweise nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

(2) Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

(3) Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer fach einschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung

nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl 1985/292 idgF) ist dem Angestellten auf sein Verlangen **unbezahlte Freizeit** insgesamt im Ausmaß **bis zu 2 Wochen** im Kalenderjahr zu gewähren. *(gilt ab 1. Jänner 2000)*

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen.

Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

(4) HTL-Ingenieure, die gemäß den Bestimmungen des § 16 ff Ingenieurgesetz in der Fassung des BGBl 512/94 sich bei gegebenen betrieblichem Interesse zum Dipl.-HTL-Ingenieur qualifizieren, haben Anspruch auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Ablegung der Prüfung sowie allfällige dazu notwendige Behördenwege im Gesamtausmaß von bis zu einer Woche.

Die Inanspruchnahme ist rechtzeitig anzukündigen.

(Abs 4 gilt ab 1. November 1994)

§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen

(1) Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Abs 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen: Anstelle der Voraussetzung einer zehnjährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Bei Ermittlung der Voraussetzung einer fünfjährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnen dienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber 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 aufgrund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorse-

hen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

(4) Bestehende, für die Angestellten günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG

(1) Über die Bestimmungen des Angestelltengesetzes hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst kündigen. Für diesen Fall gilt § 23a Abs 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nur dann, wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Dienstzeit vorliegt. Bei Ermittlung dieser 5-jährigen Dienstzeit sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen. Wird das Dienstverhältnis vor Vollendung einer 10-jährigen Dienstzeit beendet, besteht der Anspruch auf Abfertigung überdies nur dann, wenn das Dienstverhältnis seitens des Angestellten unter Einhaltung jener Kündigungsfrist und jenes Kündigungstermines aufgekündigt wird, den der Dienstgeber aufgrund des Dienstvertrages

oder mangels einer Vereinbarung aufgrund des § 20 Abs 2 des Angestelltengesetzes einzuhalten hätte.

(3) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber 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 aufgrund der Dienstzeit als Angestellter vorgesehen ist.) Bestehende, gemäß § 23 des Angestelltengesetzes zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung von Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche vorsehen oder die bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für den Abfertigungsanspruch im Sinne des Abs 1. Derartige Vereinbarungen können auch in Hinkunft abgeschlossen werden.

§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG)

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem § 23a Abs 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzurlaube ab dem 1. 11. 2000. Soweit Karenzurlaube nach der bis 31.10. 2000 geltenden Fassung des § 9b bis zum jeweils genannten Höchstausmaß angerechnet wurden, erfolgt keine weitere Anrechnung innerhalb des Dienstverhältnisses.

Die folgenden Bestimmungen gelten ab 1. November 2003

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber 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 erfolgt kein Austritt gem § 23a Abs 3 bzw 4 AngG, kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem § 23a Abs 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung 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.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31. 5. 2004 enden.

Hinweis: *Siehe Empfehlung betreffend Abfertigung und Nichtaliquotierung von Sonderzahlungen bei Mutterschaftsaustritt, Seite [53](#)*
[Gilt nur für die Süßwarenindustrie]

§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

(1) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (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.

(2) Die im Unternehmen unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten als ArbeiterInnen (nicht als Lehrling) sind für die Bemessung der Kündigungsfrist anzurechnen. Die Anrechnung gilt für Kündigungen, die ab 1. 12. 1998 ausgesprochen werden.

§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“*)

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes / Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer 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 1. 7. 2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMVG unterliegen nur, soweit sie für diese Arbeitnehmer/innen nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

(Der letzte Absatz gilt ab 1. November 2003)

§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist

hinsichtlich des Sterbemonates 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.

*) (gilt ab 1. November 2002)

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

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach 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 beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

Hinweis: Siehe Anmerkung 3, Seite [35](#)

(5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten 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 im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(6) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 5 zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf 70 % der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Angestellten 3 Jahre gedauert hat.

§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung

Für die Berücksichtigung von Zeiten als ArbeiterIn oder Lehrling beim selben Dienstgeber gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes vom 23. 2. 1979, BGBl Nr 107/79, sowie die darin enthaltene Abänderung des Angestelltengesetzes. Der § 10a in der bis zum 31. 10. 1984 geltenden Fassung gilt für jene Fälle weiter, in denen ein Abfertigungsan-

spruch aufgrund §§ 9, 9a und 9b Abs 2 dieses Kollektivvertrages zusteht oder die Anwendung des § 10a in der genannten Fassung in Verbindung mit dem jeweils geltenden Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen zu einem günstigeren Ergebnis führt.

Hinweis: Siehe Anmerkung 4, Seite [35](#)

§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [33](#)

(1) Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubehalten. Überstundenentlohnungen sind hiebei nicht einzubeziehen.

(2) Provisionsbezieher, 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 Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als Weihnachtsremuneration ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Novembermindestgrundgehal-

tes. 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 § 16 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar.*)

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

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

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 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.*

§ 12 14. Monatsgehalt

Hinweis: Siehe Protokoll, Seite [33](#)

(1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 11 gebührt allen Angestellten einmal in einem Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, setzt sich das 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen.

(2) Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe ihres Monatsgehaltes (Fixums). In jenen Fällen, in denen kein oder ein geringeres Monatsgehalt (Fixum) als das jeweilige Mindestgrundgehalt vereinbart ist, gebührt als 14. Zahlung ein Betrag in der Höhe des jeweiligen Mindestgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw Provisionsakontierungen auf die 14. Zahlung bzw die Differenz zwischen Monatsgehalt (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 (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Überstundenentlohnungen sind hiebei 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 Lehrlingsentschädigung im Monat der Auszahlung zu berechnen. Vollendet der Lehrling während des Kalenderjahres seine Lehrzeit und setzt er dann seine Dienstleistung bei der Firma als Angestellter fort, so ist der Restbetrag (gemäß Abs 1) bei Antritt eines weiteren Urlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszuzahlen. Bei Berechnung dieses Restbetrages ist einerseits von der im Monat der Auszahlung des 14. Monatsgehaltes (Lehrlingsentschädigung) gebührenden Lehrlingsentschädigung, andererseits 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 Angestellten an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehalt jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

(5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten (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. Angestellten (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel 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 Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs 6.

**) Bei allen Provisionsbeziehern ist jedoch der Jahresbezugsvergleich im Sinne des § 16 letzter Satz zu beachten. Dieser Jahresbezugsvergleich lässt den Anspruch der Provisionsbezieher, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, auf einen Urlaubszuschuss (14. Gehalt) in der Höhe eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte (Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes Abfertigung bei Übertritt von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung)

(1) Vergütungen für Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in das 13. und 14. Monatsgehalt einzubeziehen. Hat das Dienstverhältnis noch nicht 12 Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Dienstverhältnisses zugrunde zu legen.

Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, kann vereinbart werden, dass anstelle obiger Regelung ein Teilungsfaktor für die Berechnung der Grundvergütung der über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden tritt. Dieser Teilungsfaktor ist unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsart des § 5 Abs 2 erster und zweiter Satz (für Vollzeitbeschäftigte) zu berechnen. Solche Regelungen sind schriftlich festzuhalten.

(2) Für Angestellte 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. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw der zu viel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

(3) Wird mit dem Angestellten innerhalb von 5 Jahren (bis 31. Oktober 1990: innerhalb von 3 Jahren) vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:

Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate aufgrund der Gesamtdienstzeit als Angestellte(r) zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monats-

entgelte 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 aufgrund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). 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 siehe Anmerkung 5, Seite 36)

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

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

Absatz 3 gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.

Absatz 3 gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird (gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. 10. 1997.)

Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1989.

Die Ausdehnung auf 5 Jahre im Absatz 3 gilt für Beendigungen von Dienstverhältnissen nach dem 31. Oktober 1990.

(4) 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.

§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes

Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (zum Beispiel Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige aufgrund von Zusatzkollektivverträgen für die Angestellten gewährten Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den Angestellten aufgrund eines Kollektivvertrages oder einer aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Be-

rechnungsgrundlagen des 13. und 14. Monatsgehaltes einzubeziehen.

Soweit in den Fachkollektivverträgen nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltteile mit dem Durchschnitt der letzten 3 Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarungen können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

§ 12c Urlaubsentgelt

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen. Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstunden-durchschnittes auszuscheiden. Um die ausgeschiede-

nen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages (1. November 1991) in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume 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.

§ 13 Behaltepflicht

(1) Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch sechs Monate als Angestellte beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.

(2) Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten 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 Landeskommission der gewerblichen Wirtschaft und der Landesexekutive der Gewerkschaft der Privatangestellten kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen

Gibt der/die Angestellte im Laufe eines befristeten Dienstverhältnisses keine Äußerung ab, das Dienstverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen

zu wollen, bzw besteht nicht von vornherein Klarheit darüber, dass eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses nicht beabsichtigt ist, ist die Ab-

sicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, dem (der) Angestellten 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 Dienstverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuche zu bezahlen.

§ 13a gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 10. 1995 beginnen.

§ 14 Dienstfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des österreichischen Patentgesetzes.

Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet.

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

§ 14a Verbesserungsvorschläge

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

§ 14b Ausbildungskosten

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

§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 19 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung 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 dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

Hinweis: Siehe Anmerkung 7, Seite [37](#)

(2a) Praxiszeit:

Bei Angestellten, die noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet haben, kann in Verwendungsgruppe II während der ersten 6 Monate, in Verwendungsgruppe III und IV während der ersten 9 Monate durch Vereinbarung das Mindestgrundgehalt im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr um bis zu 5 % unterschritten werden. Diese Praxiszeit wird durch im Betrieb verbrachte Ausbildungszeiten oder im Rahmen einer Verwendung im Sinne des Angestelltengesetzes verkürzt.

(gilt ab 1. Mai 1997)

(3) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

In der Verwendungsgruppe I sind 3 Gehaltsstufen (2 Biennien) vorgesehen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres wird der Angestellte unter Anwendung der Umstufungsregel des § 15 Abs 11 in die VG II umgestuft. Erfolgt diese Umstufung nach Vollendung des 4. Verwendungsgruppenjahres in der VG I, bleibt der bisherige Vorrückungstichtag durch die Umstufung in die VG II unberührt.

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

Ab 1. Mai 1997 wird eine Verwendungsgruppe IVa und Va eingeführt.

(gilt ab 1. Mai 1997)

(4) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe beziehungsweise vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

(5) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterIn sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 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) Angestellte(r) ab dem 1. Jänner 1971 von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wurde beziehungsweise wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs 9 nicht anzuwenden. Dieser Absatz gilt mit Ausnahme des zweiten Satzes auch für jene Meister, die bereits vor dem 1. Jänner 1971 ins Angestelltenverhältnis übernommen wurden.

(6) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter oder Angestellter 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, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

(6a) Bei Dienstgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem – erforderlichenfalls

übersetztem – Nachweis unter denselben Voraussetzungen wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten im Sinne der Absätze 4 und 9 als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen (gilt für alle ab 1. 11. 1999 vorzunehmenden Einstufungen).

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

(8) Elternkarenzen (Karenzurlaube) im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis 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.

(Abs 8 idF ab 1. November 2011)

(9) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen Dienstgeber nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 8 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

(gilt ab 1. Mai 1997; bis 30. 4. 1997 10 Verwendungsgruppenjahre)

(10) Wenn ein Angestellter 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.

(11) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind dem Angestellten jene Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die er allenfalls aus früheren Dienstzeiten für diese neue Verwendungsgruppe nachgewiesen hat.

Bei Angestellten, deren tatsächliches Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Bei Angestellten, bei denen das tatsächliche Gehalt darüber liegt, ist § 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe anzuwenden.

Überdies darf in der neuen Verwendungsgruppe das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung beziehungsweise durch Neufestsetzung der Mindestgrundgehälter erreichen würde.

(gilt ab 1. Mai 1997)

(11a) Die Bestimmungen des Abs 11 wurden durch Kollektivverträge über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe ergänzt.

(12) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Fall von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch den für den jeweiligen Fachverbandsbereich

geltenden Teiler für die Normalarbeitsstunde zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden mal 4,33) ergibt.

§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstand-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die dem Angestellten zustehenden Ansprüche gemäß § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug des Angestellten der Summe der in den 12 Monaten des Kalenderjahres jeweils gebührenden Mindestgrundgehälter plus dem Zweifachen des Dezember-Mindestgrundgehaltes 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 § 11 (Weihnachtsremuneration) und § 12 (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 Mindestgrundgehalt anrechenbar.

§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats

Beginnt das Dienstverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht das ungekürzte Monatsgehalt zu; Gleiches

gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

(gilt ab 1. November 1999)

§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien wie folgt übersteigen:

Aufseher um 15 %
Meister und Montageleiter um 20 %
Obermeister um 25 %

Der Bezug der Meister, Steiger, Montageleiter, Obermeister und Obersteiger muss mindestens den Akkordrichtsatz beziehungsweise Gedingerichtlohn der unterstellten ArbeiterInnen erreichen.

§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung

(a) Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs 1 beträgt ab 1. November 2018 im

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	€ 613,93	€ 821,62
2. Lehrjahr	€ 823,13	€ 1.103,77
3. Lehrjahr	€ 1.114,37	€ 1.372,93
4. Lehrjahr	€ 1.506,79	€ 1.595,84

** Gilt für Lehrlinge in Lehrberufen, in denen eine mehr als dreijährige Lehrzeit in den geltenden Ausbildungsvorschriften vorgesehen ist.*

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. November 1990 nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

(b) Zeiten, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, gelten als zurückgelegte Lehrzeit im Sinne obiger Einstufung (bei Anrechnung von zum Beispiel 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).

(c) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler 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, die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

(Gilt für Internatsaufenthalte, die ab 1. Juli 1992 beginnen. Bis zu dem angeführten Zeitpunkt hatten 70 % der Lehrlingsentschädigung zu verbleiben.)

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

für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehende Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

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

Arbeitnehmer/innen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 692,99 ab 1. November 2018. 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 die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

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 die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

[Abs (d) gilt ab 1. November 2003]

§ 18 lit c) gilt sinngemäß für Arbeitnehmer/innen, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

§ 18a Praktikanten*)

Für Pflichtpraktikanten im Sinn des § 2 Abs 2 lit b) (Bezeichnungsänderung von Ferialpraktikanten auf Pflichtpraktikanten ab 1. 11. 1998, vom Geltungsbe-

reich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter

(In der ab 1. November 1999 geltenden Fassung)

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Industriegruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die in § 22 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Im Zweifel ist die Auslegung des Begriffes „Großbetrieb“ im Sinne der Verwendungsgruppe VI Fachverbandsverhandlungen vorbehalten.

(3) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in eigenen Gehaltsordnungen festgelegt.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Kaufmännische, administrative und technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Hilfs- und Servicekräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (zB MaschinschreiberInnen nach Konzept, WerkstättenschreiberInnen bzw LohnschreiberInnen, KopistInnen);

Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten).

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

(Letzter Satz gilt ab 1. Mai 1997)

Angestellte der Verwendungsgruppe I nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres in I.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

Schreibkräfte,

FakturistInnen mit einfacher Verrechnung,

TelefonistInnen mit Auskunftserteilung (Info-, Helpdesk),

WerkstättenschreiberInnen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte in Sekretariat, Büro, Betrieb, Lager und Versand, qualifizierte Hilfs- und Servicekräfte, die auch Buchungsarbeiten durchführen, soweit sie nicht auch eine der in VwGr. III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen,

LohnrechnerInnen (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers/einer Lohnschreiberin ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen),

InkassantInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft,

*) (gilt ab 1. November 1998)

Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Technische ZeichnerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Krankenpflegehilfsdienste.

Verwendungsgruppe III

(Siehe Zusatzkollektivvertrag für FilialleiterInnen in der Fleischwarenindustrie)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbstständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen,
SekretärInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Schreibkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit besonderer Verwendung, insbesondere mit einer verwendeten Fremdsprache,
Bürokräfte bzw. SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Controlling, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),
Lohn- und GehaltsverrechnerInnen (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnrechners/einer Lohnrechnerin hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlungsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt, durchführen),
TelefonistInnen mit regelmäßiger Auskunftserteilung in mindestens einer Fremdsprache,
Helpdesk-MitarbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale mit inhaltlichen und fachlichen Beratungsaufgaben,
KassierInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen oder solche, die einem Hauptkassier/einer Hauptkassierin unterstehen,
StatistikerInnen,
MagazineurInnen,
ExpedientInnen (ausgenommen PostexpedientInnen),
RegistralurleiterInnen,
Programmiertätigkeiten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
VertreterInnen,

VerkäuferInnen im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,
Krankenpflegepersonal im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Technische ZeichnerInnen (HilfskonstrukteurInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
TeilkonstrukteurInnen,
TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
ArbeitsvorbereiterInnen,
Ablauf-(Termin-)KoordinatorInnen und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
ZeitnehmerInnen,
QualitätsprüferInnen (Werkstoff, Werkstück, Material) mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

ÜbersetzerInnen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,
SekretärInnen, die auch schwierige SachbearbeiterInnen-(ReferentInnen-)Tätigkeiten selbstständig ausführen,
selbstständige BuchhalterInnen bis Rohbilanz (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen auch BilanzbuchhalterInnen),
selbstständige KassierInnen in Betrieben mit mehr als 50 DienstnehmerInnen,
HauptkassierInnen,
selbstständige EDV-SpezialistInnen (zB ProgrammiererInnen, SystemanalytikerInnen, SpezialistInnen für Datenschutz und Netzwerksicherung),
NetzwerkadministratorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
SachbearbeiterInnen im Versand (VersandleiterInnen) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
VertreterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (insbesondere Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Logistik, Produktion, Personal- und Qualitätswesen),

selbstständige FilialeleiterInnen,
HauptmagazineurInnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

KonstrukteurInnen,

TechnikerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),

technische SachbearbeiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB technische Ein- und VerkäuferInnen, Helpdesk-MitarbeiterInnen),

selbstständige ArbeitsvorbereiterInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbstständige Ablauf-(Termin-)PlanerInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

selbstständige Vor- und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

EntwicklungstechnikerInnen,

Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Controllen und RevisorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

AuditorInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IVa

(gilt ab 1. Mai 1997)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe IV, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

Anmerkung: *Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.*

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel:

BilanzbuchhalterInnen,

StellvertreterInnen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,

LeiterInnen des Personalbüros,

EinkäuferInnen, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert, Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, EDV-LeiterInnen mit umfassender Verantwortung für die gesamte Informationstechnologie, selbstständige EDV-SpezialistInnen mit besonderen Fachkenntnissen und umfassender Aufgabenstellung einschließlich der EDV-Organisationsentwicklung, SystemanalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte/Betriebsärztinnen, DolmetscherInnen (DiplomdolmetscherInnen, Mag. phil.) in mehrjähriger, besonders verantwortungsvoller Verwendung, die aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades eine besondere Qualifikation und spezifische Branchenkenntnisse erfordert.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel:

Leitende KonstrukteurInnen,

SachbearbeiterInnen für besondere Entwicklungsaufgaben,

VertreterInnen mit besonderen technischen Kenntnissen,

technische Ein- und VerkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

LeiterInnen des Controllings im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe Va

(gilt ab 1. Mai 1997)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI verrichten.

Anmerkung: *Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Angestellten anzusehen.*

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit

verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:

ProkuristInnen, soweit sie eingestuft werden,
Betriebsleiter
Chefingenieure
Chefkonstrukteure
leitende Chemiker

} in Großbetrieben

LeiterInnen der gesamten EDV in Unternehmen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

Gruppe Meister

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Verwendungsgruppe M II

Meister

- ohne abgeschlossene Fachschule
- mit abgeschlossener Fachschule oder der Tätigkeit entsprechender abgeschlossener facheinschlägiger Meister- bzw Konzessionsprüfung.

Fachschulen:

Zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen. Zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen. Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung.

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss nachzuweisen.

Verwendungsgruppe M III

Obermeister

§ 19a Telearbeit

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitsplatz eines (einer) Angestellten 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 und Arbeitnehmer zu treffen, die schriftlich (Vertrag oder Dienstzettel) festzuhalten

ist. Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Insofern keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandsersatzungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

Ein von den Kollektivvertragspartnern ausgearbeiteter Dienstzettel ist dabei zugrundezulegen.

Hinweis: Siehe *Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit*, Seite [43](#)

§ 19b Brille für Bildschirmarbeit

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetaatur 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

vom Dienstgeber jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragenen Leistungen hinausgehen.

Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

Diese Regelung gilt für ab dem 1. Jänner 1991 anzuschaffende Brillen.

§ 19c Dienstjubiläen

Siehe Zusatzkollektivvertrag, Seite [62](#)

§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer 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.

§ 21 Einstellungsbeschränkungen

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

(2) 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.

(3) 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 % der Angestelltenzahl

§ 22 Fachverbandsverhandlungen

(1) Um den in den einzelnen Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessektion Industrie und der Zentrale der Sektion Industrie und Gewerbe des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen. Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand binnen drei Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können

Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

b) Interpretationen der Verwendungsgruppen.

c) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen und Sonderbegünstigungen.

d) Verhandlungen über die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter und über die Höhe der effektiven Monatsgehälter.

e) Regelung des Verwendungsgruppenschemas und der monatlichen Mindestgrundgehälter sowie der effektiven Mindestgehälter der Gruppe „Meister“.

f) Regelungen betreffend die Arbeitszeit.

(2) Für die Betriebe des Bundeslandes Vorarlberg sind zu Verhandlungen über die vorher in lit d) und e) genannten Angelegenheiten unternehmerseits die Sektion Industrie der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Vorarlberg beziehungsweise deren Fach-

gruppen zuständig. Diese sind auch – abweichend von der Bestimmung des § 3 Abs 6 letzter Satz – für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen solcher, das Bundesland Vorarlberg betreffender Vereinbarungen zuständig.

§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschlie-

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

§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten mit Ausnahme der in Abs 2 genannten Kollektivverträge bisher geltende kollektivvertragliche Regelungen außer Kraft.

Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen

(2) Sämtliche am 31. Oktober 1991 geltende Gehaltsordnungen im Sinne des § 19 Abs 3, die in Kollektivverträgen betreffend effektive Monatsgehälter enthaltenen Regelungen und die für das Bundesland Vorarlberg geltenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltsregelungen sowie nachstehende kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben für ihren Geltungsbereich weiterhin in Kraft.

7. b) Der Kollektivvertrag vom 1. Juli 1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Vereinigten Eisfabriken und Kühlhallen, Wien 20, betreffend Erschwerniszulagen.

c) Der Zusatzkollektivvertrag vom 14. Februar 1983 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Filialleiter und Filialleiterinnen der Fleischwarenindustrie.

f) Der Zusatzkollektivvertrag vom 12. Dezember 1990 (in der jeweils gültigen Fassung) betreffend Auslandsdienstreisen.

g) Der Zusatzkollektivvertrag vom 24. Oktober 1984 (in der jeweils gültigen Fassung) betreffend Reisekosten- und Aufwandsentschädigung, Trennungskostenentschädigung und dergleichen.

13. Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend Kilometergeld.

14. Der Zusatzkollektivvertrag vom 5. November 1981 (in der jeweils gültigen Fassung), betreffend die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

16. Für alle in § 4 genannten Bereiche:

Die Kollektivverträge betreffend Arbeitszeitregelungen in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die Nummerierung ergibt sich aus einer Gesamt-Auflistung aller Rahmen-KV-Branchen.

Wien, am 1. November 1991

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:
Abg z NR Ing. Leopold Maderthaner

Der Generalsekretär:
DDr. Karl Kehrer

SEKTION INDUSTRIE DER BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Obmann:
Dkfm. R. Engelbert Wenckheim

Der Syndikus:
Dr. Friedrich Placek

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTE

Die Vorsitzende:
Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:
Hans Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:
Erwin Reichhardt

Der leitende Sektionssekretär:
Ing. Walter Laichmann

PROTOKOLL

Authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie (Globalrunde)

Zeiten des Dienstverhältnisses 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 Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall

der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

18. September 1995

BILDUNGSKARENZ

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Wien, am 19. Oktober 1998

**Sektion Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich**

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

AUS- UND WEITERBILDUNG

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu Aus- und Weiterbildung für den Bereich der Fachverbände der Globalrunde

Die Kollektivvertragspartner 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.

Wien, am 28. Oktober 2003

**Sparte Industrie
der Wirtschaftskammer Österreich**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten**

ERLÄUTERUNGEN

ANMERKUNG 1 ZU § 5 ABS 6

Gesetzliche Feiertage:

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz 1983, BGBl Nr 144/83, § 7 Abs 2 und 3.

§ 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).

§ 7 Abs 3: Für Angehörige der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag. Bezahelter Ruhetag am Versöhnungstag für Arbeitnehmer, 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, 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 2 ZU § 7

Auszug aus dem Angestelltengesetz vom 11. Mai 1921, BGBl Nr 292, § 8 Abs 3:

Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person

betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

ANMERKUNG 3 ZU § 10 ABS 4

Im Falle des Todes des Angestellten können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in § 10 Abs 1 bis 3 dieses Kollektivvertrages vorgesehenen Weiterzahlung des Gehaltes und der nach § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes beziehungsweise § 10 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages bestimmten Abfertigung wählen.

Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Angestelltendienstzeit von

3 Dienstjahren	1	Monatsentgelt,
5 Dienstjahren	1 1/2	Monatsentgelte,
10 Dienstjahren	2	Monatsentgelte,
15 Dienstjahren	3	Monatsentgelte,
20 Dienstjahren	4 1/2	Monatsentgelte,
25 Dienstjahren	6	Monatsentgelte.

ANMERKUNG 4 ZU § 10a

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als ArbeiterInnen beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf

eine Abfertigung aufgrund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer ArbeiterInnenvordienstzeiten

auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der ArbeiterInnenvordienstzeit wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der/die ArbeiterIn Anspruch hat.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Monatsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

(4) Die nach Ziffer 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen beziehungsweise Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Ziffer 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorge-

sehen ist. Im Übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(6) Der Anspruch an Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs 4 und 6 und 23a Abs 2 und 4 Angestelltengesetz sowie § 10 Abs 5 und 6 dieses Kollektivvertrages sind auf die Gesamt-abfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

(7) Eine Berücksichtigung der ArbeiterInnenvordienstzeiten entfällt, wenn der/die ArbeiterIn beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

ANMERKUNG 5 ZU § 12a ABS 3

Berechnungsbeispiel für eine Abfertigung

Annahmen:

Dauer des gesamten Dienstverhältnisses: 16 Jahre
davon Vollzeit: 14 Jahre
Teilzeit: 2 Jahre
Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: 38,5 Stunden
Teilzeitbeschäftigung: 20 Stunden pro Woche
Letztes Monatsgehalt: € 726,73

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsanspruches:
6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Voll- und Teilzeit an der Gesamtdienstzeit:
14 Jahre = 87,5 %
2 Jahre = 12,5 %
3. Übertragung der Anteile nach Pkt 2 auf die Anzahl Abfertigungsmonate nach Pkt 1:
87,5 % = 5,25 Monatsentgelte
12,5 % = 0,75 Monatsentgelte
4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:

€ 726,73 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5

= € 1.398,95 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 1.632,11

sowie der Monatsbasis für Teilzeit:

€ 726,73 zuzüglich Sonderzahlungsanteile
= € 847,85

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Pkt 3:

€ 1.632,11 x 5,25

+ € 847,85 x 0,75

= € 9.204,47

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 Dienstverhältnisses.

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 Pkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.398,95) abzuziehen.

ANMERKUNG 7 ZU § 15 ABS 2

Das Muster für den Dienstzettel unter Ziffer 1 berücksichtigt die erforderlichen Angaben gemäß § 2 Abs 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 § 15 Abs 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2, Seite [41](#)) 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 (Name und Anschrift):
.....
.....
- 2. ArbeitnehmerIn:
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 für die Angestellten der Industrie, Gehaltsordnung für die Industrie.
Verwendungsgruppe
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre
- 8. Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt*) (Fixum*) beträgt
Fälligkeit der Auszahlung:
Allfällige sonstige Entgeltbestandteile richten sich nach anzuwendenden Kollektivverträgen* / Betriebsvereinbarungen*) /
aufgrund Vereinbarung*
Provisionsregelung / Prämie*)
- 9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes bzw kollektivvertraglichen Regelungen.
Ergänzende Regelungen: *)

10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt Stunden.*)

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (Teilzeitbeschäftigung).

Für das vorliegende Dienstverhältnis gilt das Angestelltengesetz. Weiters gelten derzeit der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie idgF und die jeweils anzuwendenden (Zusatz)Kollektivverträge idgF für die Angestellten der Industrie.

11. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

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

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

Allfällige Unterschriften:

.....

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

2) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 15 Abs 2 RKV

DIENSTZETTEL

Herrn

Frau

Gemäß § 15 Abs 2 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie werden Sie in die
Verwendungsgruppe eingereiht.

Aufgrund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab gerechnet.

Das Monatsbruttogehalt beträgt €

..... , am

gebührenfrei gem § 2 Abs 1 AVRAG

ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT

gemäß § 19a des Rahmenkollektivvertrages

1. Zwischen der Firma (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau (Arbeitnehmer)
wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 19 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 vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Arbeitnehmer 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 vom Arbeitgeber installiert und gewartet.

Der Arbeitnehmer 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 des Arbeitgebers dem Arbeitgeber 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:

Der Angestellte 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 der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber 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:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Arbeitnehmer 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 der Arbeitnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

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

9. Sonstige Vereinbarungen:
.....
.....

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

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Anwendung der Freizeitoption

des **Kollektivvertrages für Angestellte der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie der Süßwarenindustrie** per 1. 11. 2017

abgeschlossen zwischen

und dem

Betrieb, Standort

Betriebsrat der Angestelltendes Betriebes

Präambel

Die Freizeitoption ist eine neue innovative Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung. Sie ist vor allem für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, die aus persönlichen Gründen, ohne Teilzeitbeschäftigte zu werden, ihre Arbeitszeit verkürzen (zB für altersgerechtes Arbeiten, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die Erleichterung der Teilnahme an Weiterbildung oder um längere Freizeitperioden über mehrere Jahre anzusparen) und dafür die Freizeitoption des Jahres 2017 nützen.

1. Anwendung der Freizeitoption

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

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

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung gilt unbefristet für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die kollektivvertraglichen Voraussetzungen im Sinne des Gehaltsabschlusses 2017 erfüllen.

3. Inanspruchnahme der Freizeitoption

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Freizeitoption gemäß dem Kollektivvertragsabschluss 2017 in Anspruch nehmen möchten, haben

- dies bis 15. 5. 2018 dem Unternehmen bekanntzugeben und
- bis 15. 6. 2018 eine Einzelvereinbarung abzuschließen.

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

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

4. Bezahlte Freizeit

Mit Wirkung ab 1. 8. 2018 entsteht für die in Beilage 2 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Monat ein Freizeitanspruch gemäß den kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Freizeitoption. Gleichzeitig werden die Ist-Löhne bzw Ist-Gehälter um jenen Betrag verringert, um den sie am 1.11. 2017 erhöht wurden.

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

5. Sonstige Bestimmungen

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

.....

Ort, Datum

.....

Betrieb

.....

Betriebsrat der Angestellten

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

Beilage 1 – Freizeitoption (Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 1. 11. 2017)

Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter gemäß Artikel 2 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens **4 Stunden 11 Minuten**;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 11 bis § 12b RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens vier Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

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

Ablauf:

- Die Ist-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 11. 2017 gemäß Artikel 2 zu erhöhen.

- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 31. 1. 2018 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer haben bis 15. 5. 2018 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15. 4. 2018 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15. 4. 2018 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15. 6. 2018 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15. 6. 2018 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 8. 2018 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

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

Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeit-option unter den Mindestgehalt zum 1. 11. 2017 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer können die Freizeitoption insgesamt bis zu viermal wählen, davon jedoch vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

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

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

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 11 bis § 12b RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Vereinbarung

Zwischen
(Unternehmen)

und
(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wird die Anwendung der Freizeitoption gemäß dem Gehaltsvertrag 2017 der Allgemeine Gruppe der Angestellten Nahrungs- und Genussmittelindustrie vereinbart.

Ab 1. 8. 2018 entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch im Ausmaß von Stunden, der auf einem eigenen Zeitkonto erfasst wird.

Dieser Freizeitanspruch wird überwiegend (zB:

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

- *in ganzen Tagen*
- *in ganzen Wochen*
- *geblockt unmittelbar vor dem geplanten Pensionsantritt*
- *geblockt innerhalb der nächsten 5 Jahre)*

im Einvernehmen zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft verbraucht.

.....

Ort, Datum

.....

Unternehmen

.....

Arbeitnehmerin/
Arbeitnehmer

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Anwendung der Freizeioption

des **Kollektivvertrages für Angestellte der Futtermittelindustrie** per 1.9. 2018

abgeschlossen zwischen

und dem

Betrieb, Standort

Betriebsrat der Angestelltendes Betriebes

Präambel

Die Freizeioption ist eine neue innovative Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung. Sie ist vor allem für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, die aus persönlichen Gründen, ohne Teilzeitbeschäftigte zu werden, ihre Arbeitszeit verkürzen (zB für alternsgerechtes Arbeiten, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die Erleichterung der Teilnahme an Weiterbildung oder um längere Freizeitperioden über mehrere Jahre anzusparen) und dafür die Freizeioption des Jahres 2018 nützen.

1. Anwendung der Freizeioption

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

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

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung gilt unbefristet für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die kollektivvertraglichen Voraussetzungen im Sinne des Gehaltsabschlusses 2018 erfüllen.

3. Inanspruchnahme der Freizeioption

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Freizeioption gemäß dem Kollektivvertragsabschluss 2018 in Anspruch nehmen möchten, haben

- dies bis 15. 1. 2019 dem Unternehmen bekanntzugeben und
- bis 15. 2. 2019 eine Einzelvereinbarung abzuschließen.

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

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

4. Bezahlte Freizeit

Mit Wirkung ab 1. 4. 2019 entsteht für die in Beilage 2 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Monat ein Freizeitanspruch gemäß den kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Freizeioption. Gleichzeitig werden die Ist-Löhne bzw. Ist-Gehälter um 2,5 % verringert.

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

5. Sonstige Bestimmungen

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

.....

Ort, Datum

.....

Betrieb

.....

Betriebsrat der Angestellten

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

Beilage 1 – Freizeitoption (Auszug aus dem Gehaltsvertrag vom 29. 8. 2018)

Statt eines Teiles oder der gesamten Gehaltserhöhung (1. 9. 2018) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 4 Stunden 11 Minuten;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 11 bis § 12b RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

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

Ablauf:

- Die Ist-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 9. 2018 gemäß Artikel II. 2 zu erhöhen.

- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30. 9. 2018 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15. 1. 2019 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15. 12. 2018 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15. 12. 2018 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15. 2. 2019 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15. 2. 2019 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das Ist-Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 4. 2019 um mindestens 2,5 % zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

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

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt zum 1.9. 2018 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

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

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

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 11 bis § 12b RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

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 arbeitswis-

senschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eingerichtet werden.

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

Wien, am 19. Oktober 1989

**Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft**

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

EMPFEHLUNG BETREFFEND FRÜHWARNSYSTEM (§ 45a AMFG)

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

terstützung der zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Maßnahmen.

Wien, am 16. Oktober 1999

**Sektion Industrie der Bundeskammer
der gewerblichen Wirtschaft**

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

EMPFEHLUNG 24. 12., 31. 12.

Außerkollektivvertraglich wurde zwischen dem
**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-
industrie**

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe,**

über nachstehende Regelungen Einvernehmen erzielt:

(1) Der Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie empfiehlt seinen Mitgliedsbetrieben, für den Fall, dass mit einem Angestellten sowohl am 24. als auch am 31. Dezember Urlaub vereinbart wird, beide Tage insgesamt mit einem Urlaubstag zu bewerten. Wird nur an einem der beiden Tage Urlaub in Anspruch genommen, so ist er gemäß Urlaubsgesetz 1977, in der jeweils gültigen Fassung, mit einem Urlaubstag zu verrechnen.

Die Empfehlung tritt mit 1. November 1984 in Kraft.

Wien, 24. Oktober 1984

EMPFEHLUNG NACHTARBEIT

§ 6 Rahmenkollektivvertrag – Nachtarbeit

In Ergänzung des § 6 Rahmenkollektivvertrag für Industrie-Angestellte empfiehlt der Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie seinen Mit-

gliedsfirmen, die der Arbeiterschaft in der Zeit von 20 bis 22 Uhr allenfalls kollektivvertraglich gebührende Nacht- bzw Schichtzulage auch den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten zu gewähren.

EMPFEHLUNG BETREFFEND ABFERTIGUNG UND NICHTALIQUOTIERUNG VON SONDERZAHLUNGEN BEI MUTTERSCHAFTSAUSTRITT

Im Zusammenhang mit der Verlängerungsmöglichkeit des Durchrechnungszeitraumes für Mehrarbeit vom 17. 11. 1998 wurde mit dem Verband der Süßwarenindustrie außerdem vereinbart, die Anwendung der für den Arbeiterbereich schon seit langem gültigen Empfehlung bezüglich Abfertigung sowie Nichtaliquotierung von Sonderzahlungen bei Mutterschaftsaus- tritt auch für den Bereich der Angestellten ausdrück- lich zu empfehlen, wonach weibliche Angestellte, de-

ren Dienstverhältnis durch Kündigung seitens der Dienstnehmerin endet, wobei die Kündigung inner- halb des Beschäftigungsverbotes gemäß § 5 Abs 1 MSchG zu erklären ist, Anspruch auf Abfertigung in der Höhe, welche bei Dienstgeberkündigung zusteht sowie auf Sonderzahlungen in ungekürzter Höhe ha- ben.

[Gilt nur für die Süßwarenindustrie]

AUSZUG AUS DEM KV VOM 28. OKTOBER 1996

über die Neuregelung des Gehaltssystems

ARTIKEL V ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Diese Übergangsbestimmungen gelten für alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 1997 begonnen hat, solange sie nicht frühestens mit diesem Datum in eine höhere Verwendungsgruppe, unbeschadet Abs 6, 3. Absatz, umgestuft werden.

Alle Angestellten, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Mai 1997 begonnen hat, sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen. Bei dieser Umreihung ist der seit Vollendung der letzten Vorrückung laufende Vorrückungstichtag weiter anzuwenden.

1) Für die Anwendung der entsprechenden Übergangsbestimmung sind die erreichten Verwendungsgruppenjahre zum Zeitpunkt des Geltungsbegins dieses Kollektivvertrages maßgeblich. Unter Gehaltsordnung „alt“ und Biennalsprung „alt“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung vor dem 1. Mai 1997 zu verstehen.

Unter Gehaltsordnung „neu“ und Biennalsprung „neu“ sind Gehaltsordnung und Biennalsprung in der ab 1. Mai 1997 geltenden Höhe zu verstehen.

2) Angestellte der Verwendungsgruppen I und VI

Angestellte der Verwendungsgruppe I sind in die Gehaltsordnung „neu“ umzustufen. Jene, die am 30. April 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 6 Jahren oder höher eingestuft sind, sind in die schillingmäßig nächst höhere Mindestgehaltsstufe der Verwendungsgruppe II „neu“ umzustufen, unter Anrechnung der dieser Mindestgehaltsstufe in der Verwendungsgruppe II entsprechenden Verwendungsgruppenjahre. Besteht zu diesem Zeitpunkt kein schillingmäßig nächst höheres oder zumindest gleich hohes Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II „neu“, bleibt das bisher erreichte Mindestgrundgehalt solange abgesichert, als die entsprechende Mindestgrundgehaltssposition „neu“ unter diesem Betrag liegt.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI sind in die der bisher erreichten Verwendungsgruppenjahrstufe entsprechenden Stufe der Gehaltsordnung „neu“ umzustufen.

3) Angestellte der Verwendungsgruppen II bis V, M I bis M III bzw M IV

a) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbegins des Kollektivvertrages in den Mindest-

grundgehaltsspositionen nach 14, 16 und 18 VGJ befinden, sind in die Position nach 12 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

b) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbegins des Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltsspositionen nach 12 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die Position nach 10 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

c) Angestellte, die sich zum Zeitpunkt des Geltungsbegins dieses Kollektivvertrages in den Mindestgrundgehaltsspositionen nach 2 Verwendungsgruppenjahren bis zu jenen nach 10 Verwendungsgruppenjahren befinden, sind in die jahresmäßig nächstniedrigere Stufe der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

In jenen Gehaltsordnungen, in denen in den Verwendungsgruppen Meister I sowie Meister II die Mindestgrundgehaltsspositionen im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sowie nach 2 Jahren gleich sind, sind in diesen Meistergruppen in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren eingestufte Angestellte in die entsprechende Verwendungsgruppenstufe nach 2 Jahren der Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

d) Angestellte im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr sind in die Gehaltsordnung „neu“ einzustufen.

4) Mindestgehaltsabsicherung im Zuge kollektivvertraglicher Erhöhungen der Mindestgehaltsordnungen

a) Angestellte gemäß Absatz 3a nach 14, 16, 18 VGJ „alt“

Diesen Angestellten wird das vor dem 1. Mai 1997 für den Angestellten geltende Mindestgrundgehalt wie folgt im Sinne eines individuellen Mindestgrundgehaltes gesichert: Dieses Mindestgrundgehalt wird künftig zum Zeitpunkt kollektivvertraglicher Mindestgehaltserhöhungen um jenen Prozentsatz erhöht, um den sich die jeweilige Mindestgehaltssstufe nach 12 Verwendungsgruppenjahren der Gehaltsordnung „neu“ erhöht. Diese Mindestgarantie erhöht sich zum jeweiligen Anfallszeitpunkt um die Biennalsprünge im Sinne des Abs 5 lit a) dieses Artikels. Die Obergrenze dieser Absi-

cherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997. Die Mindestgarantie gilt sinngemäß auch für jene Angestellten, die in die Mindestgehaltsstufe nach 18 Jahren eingestuft waren (Schillingbetrag der Gehaltsordnung „alt“ nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997).

b) Angestellte gemäß Absatz 3b (nach 12 VGJ „alt“) und 3c (nach 2 bis nach 10 VGJ „alt“)

Soweit das neue Mindestgrundgehalt niedriger ist als das Mindestgrundgehalt „alt“, wird das individuelle Mindestgrundgehalt wie folgt abgesichert: Das individuelle Mindestgrundgehalt darf jenen Betrag nicht unterschreiten, der sich aus dem jeweiligen Mindestgrundgehalt neu plus dem Umstellungsunterschiedsbetrag ergibt.

Der „Umstellungsunterschiedsbetrag“ ist der Differenzbetrag zwischen dem Mindestgrundgehalt „alt“ zum Stichtag 30. 4. 1997 und dem Mindestgrundgehalt „neu“ zum Stichtag 1. 5. 1997, der im Weiteren unverändert bleibt.

Für Angestellte gemäß Absatz 3b erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 und 4 Jahre nach Vollendung des 12. Verwendungsgruppenjahres („neu“) um je einen Biennalsprung „alt“. Absatz 5a) letzter Satz.

Für Angestellte gemäß Absatz 3c erhöht sich dieses individuelle Mindestgrundgehalt 2 Jahre nach Vollendung des 12. Verwendungsgruppenjahres um einen Biennalsprung „neu“ Unterschiedsbetrag zwischen der Mindestgrundgehaltsposition nach 10 Verwendungsgruppenjahren und jener nach 12 Verwendungsgruppenjahren.

Die Obergrenze dieser Absicherung der Mindestgarantie ist das schillingmäßige Mindestgrundgehalt dieser Verwendungsgruppe nach 18 Verwendungsgruppenjahren zum Stichtag 30. April 1997.

5) Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe („echter Biennalsprung“)

a) Biennalsprünge für Angestellte gemäß Absatz 3a)

Diese Angestellten haben Anspruch auf Biennalsprünge unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, auf die sie bei Verbleiben in der selben Verwendungsgruppe nach der bis zum 1. Mai 1997 geltenden Regelung noch Anspruch gehabt hätten. Als Biennialbetrag für diese Übergangsregelung gilt der schillingmäßige Wert vor dem 1. Mai 1997.

b) Angestellte gemäß Absatz 3b)

Für diese Angestellten gilt die Regelung des vorangehenden Absatzes mit der Maßgabe, dass der

Biennalsprung in die Stufe nach 12 Jahren in der Gehaltsordnung „neu“ auf die Biennalsprungszahl im Sinn des vorangehenden Absatzes angerechnet wird. Die Angestellten im Sinne der Absätze a) und b) sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5 %-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

c) Angestellte gemäß Absatz 3c)

Diese Angestellten erhalten 2 Jahre nach Vollendung des 12. Verwendungsgruppenjahres einen Biennalsprung „neu“ unter Anwendung der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe.

In den Fällen des Absatzes 3c), 2. Absatz, erhalten die entsprechend dieser Vorschrift mit 1. Mai 1997 in die Mindestgehaltsstufe nach 2 Verwendungsgruppenjahren eingestuften Meister weitere 2 Jahre nach dem Biennalsprung im Sinn des vorangehenden Absatzes einen weiteren Biennalsprung.

6) Einstufung in die Verwendungsgruppen IVa oder Va

Wird ein Angestellter zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrages (1. Mai 1997) aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in IVa oder Va umgestuft, wird bei jenen Angestellten, deren tatsächliches Monatsgehalt dem Mindestgrundgehalt „alt“ entspricht, der laufende Vorrückungstichtag aufgrund der bisherigen Einstufung beibehalten. Die Einstufung erfolgt in die gegenüber dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren Mindestgehalt entsprechenden Stufe der neuen Verwendungsgruppe (§ 15 Abs 11 zweiter Absatz RKV).

Bei überzahlten Angestellten sind § 3 Abs 3 und 4 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe anzuwenden. Den Angestellten, die mit 30. 4. 1997 das 12. Verwendungsgruppenjahr vollendet oder überschritten haben, und ab diesem Zeitpunkt in IVa oder Va umgestuft werden, bleibt unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe, unter Anrechnung der sich aus der Einstufung in der neuen Verwendungsgruppe noch ergebenden Zeitvorrückungen, die Anzahl jener Zeitvorrückungen gesichert, die er beim Verbleib in der bisherigen Verwendungsgruppe noch erreicht hätte; soweit daraus noch ein über die anzurechnenden Biennalsprünge in den Gruppen IVa bzw Va hinausgehender Biennalsprung zusteht ist dieser ein Biennalsprung „alt“ Absatz 5 Z a) letzter Satz. Diese Angestellten sind von der Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Abs 3 des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung in der Verwendungsgruppe (5 %-Klausel) ausgenommen. Auf diese Angestellten findet § 2 Abs 3 keine Anwendung.

7) Fällt der Geltungsbeginn der Gehaltsordnung „neu“ mit einem Biennalsprung zusammen, dann ist der Biennalsprung aufgrund der Gehaltsordnung „alt“ zu ermitteln.

8) Wird ein(e) Angestellte(r), auf den (die) die Übergangsregelung dieses Artikels anzuwenden ist, in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft, gilt als bisher erreichtes Mindestgrundgehalt das sich aufgrund der Bestimmungen über die Mindestabsicherung gemäß

Abs 4 ergebende Gehalt. Dieses Gehalt ist auch als Basis für das Ausmaß der Überzahlung maßgeblich.

9) Durch den Umstieg und die dementsprechende Einstufung in die Gehaltstabellen „neu“ gemäß Abs 2 und 3 bewirkte Erhöhungen von Mindestgrundgehältern lassen effektive Monatsgehälter unberührt, soweit die neuen Mindestgrundgehälter bzw Mindestgehaltsabsicherungen gemäß Abs 4 nicht unterschritten werden.

ARTIKEL VI BETRIEBLICHE REGELUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT ÄNDERUNGEN DES RAHMENKOLLEKTIVVERTRAGES UND DES ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAGES ÜBER DIE ZEITVORRÜCKUNG

Mit In-Kraft-Treten der kollektivvertraglichen Neuordnung der Verwendungsgruppen und Mindestgehaltstabellen sind betriebliche Regelungen, nach denen Entgelte in einem fixierten Ausmaß von einem kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder einer Mindestgehaltstabelle abhängen, unter Anwendung der Grundsätze dieses Kollektivvertrages so abänderbar, dass sich gegenüber dem Zustand vor Geltungsbeginn der Neuordnung eine Gleichwertigkeit, dh infolge der Mindestgehaltserhöhungen aufgrund der Neuordnung keine über die bisherige Effektivauswirkung hinausgehende Auswirkung ergibt. Dies gilt auch für Umstufungsregelungen, betriebliche Verwendungsgruppen oder Zwischengruppen bzw die Anwendung betrieblicher Regelungen auf die neueingeführten Verwendungsgruppen, sofern eine Abhängigkeit vom Mindestgehalt besteht. Kommt es binnen 3 Monaten nach In-Kraft-Treten der Neuordnung nicht zu einer innerbetrieblichen Regelung im Sinn des ersten Absatzes, bleiben obige Regelungen nur insoweit unberührt, als sich durch die Erhöhung der Mindestgehälter oder Umstufungen aufgrund der Neuordnung keine Erhöhung der schillingmäßigen Überzahlung vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages ergibt. Diese Regelungen gelten daher nur in dem Umfang weiter, als sich keine darüber hinausgehende Wirkung ergibt. Betriebliche Regelungen, die eine höhere Anzahl von Zeitvorrückungen als die bisherigen kollektivvertragli-

chen Mindestgehaltsordnungen vorsehen, verkürzen sich um die Anzahl, die der Neuordnung gegenüber den bisherigen Mindestgehaltsordnungen entspricht, ausgenommen für jene Angestellten, die im Zeitpunkt der Einführung der neuen Gehaltsordnung bereits in der Stufe nach 18 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft sind und nicht in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden. Für die übrigen Angestellten, sofern diese im Umstiegszeitpunkt in die Verwendungsgruppenstufe nach 2 bis einschließlich nach 16 Jahren eingestuft sind, ist die Umstiegsregelung dieses Kollektivvertrages innerbetrieblich so zu adaptieren, dass sich eine mit der kollektivvertraglichen Umstiegsregelung gleichwertige, der betrieblich verkürzten Zeitvorrückung entsprechende, ergibt.

Als betriebliche Regelung im Sinn dieser Bestimmung gelten Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgangsweise gegenüber allen oder einem Teil der Dienstnehmer ohne Rücksicht auf eine bestimmte formale Grundlage eingehalten wird, aus denen Ansprüche abgeleitet werden.

Über betriebliche Regelungen im obigen Sinne können Betriebsvereinbarungen gemäß ArbVG abgeschlossen werden.

ARTIKEL VII SONSTIGE BESTIMMUNGEN

1. Lenkzeitregelung

Die Lenkzeitregelungen in den Zusatzkollektivverträgen über Dienstreisen etc werden ab 1. Mai 1997 so abgeändert, dass anstelle der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren die Verwendungsgruppe IVa nach 10 Jahren tritt.

2. Umstellungsdienstzettel

Die für die Umstellung im Sinne dieses Kollektivvertrages notwendigen Angaben sind dem Angestellten mittels Dienstzettels (Umstiegs-Dienstzettel) bekannt zu geben.

ARTIKEL VIII

Für Rechtsstreitigkeiten im Einzelfall, die sich aus der Anwendung des § 15 und des § 19, auch insbesondere im Zusammenhang mit der Neuregelung des Gehaltssystems zum 1. 5. 1997, der Umstiegsregelung, der Einreihung in die neuen Verwendungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen ergeben, ist

vor Anrufung des Arbeitsgerichtes eine von der Bundessektion Industrie oder vom Fachverband und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt.

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 Gewer-**

schaftsbund, 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 Offenhaltungsmöglichkeiten erbracht werden.

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

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

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

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 Durchrechnungszeitrau-

mes die wöchentliche Normalarbeitszeit die in den einzelnen Fachverbänden geltende wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet. Diese Regelung gilt für jene Fachverbände, in denen die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages in Geltung tritt, ab dem Geltungsbeginn der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit.

§ 6 Geltungsbeginn

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

Wien, am 31. Oktober 1991

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

Aufgrund des § 22, Abs 1, Ziffer c, des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie wird zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

1030 Wien, Zaunergasse 1–3

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft der Privatangestellten,

Sektion Industrie und Gewerbe,

1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2

andererseits der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

Räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich.

Fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie.

Persönlich: für alle Arbeitnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der geltenden Fassung anzuwenden ist.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt **betreffend § 3 rückwirkend mit 1. November 1990** und **betreffend §§ 4 und 5 rückwirkend mit 1. November 1989** in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Teilen, unabhängig vom Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie, un-

ter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

§ 3 Berechnungsgrundlage, Überstundengrundvergütung

(1) § 5, Abs 2, des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1991 wird wie folgt ergänzt:

In die Berechnungsgrundlage für die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jene weiteren

Gehaltsbestandteile, die unter anderen begrifflichen Bezeichnungen dauernd für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, einzubeziehen.

(gilt ab 1. November 1990)

§ 4 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage

Angestellten, die ihre Arbeiten unter besonderem, 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.

(gilt ab 1. November 1989)

§ 5 Jubiläumswendungen

(1) Für langjährige, ununterbrochene Beschäftigung im gleichen Betrieb haben Angestellte folgende Ansprüche auf Jubiläumswendungen:

Nach 25 Dienstjahren	1	Monatsgehalt
Nach 35 Dienstjahren	2	Monatsgehälter
Nach 40 Dienstjahren	2 1/2	Monatsgehälter
Nach 45 Dienstjahren	3	Monatsgehälter

Jene Angestellten, die nach dem 40. Dienstjahr ein Jubiläumsgeld in der Höhe von 2 1/2 Monatsgehältern erhielten, haben nach dem 45. Dienstjahr einen Anspruch in Höhe eines halben Monatsgehaltes.

(2) Der Anspruch auf Jubiläumsgeld entsteht mit dem Erreichen der entsprechenden Betriebszugehörigkeit. 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 Jubiläumswendung mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

Der Tod des Angestellten nach dem Stichtag beseitigt nicht den Anspruch auf die Jubiläumswendung.

(3) Innerbetriebliche Jubiläumsleistungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anzurechnen.

(gilt ab 1. November 1989)

(4) Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des § 9b Abs 1 werden für Dienstjubiläen, die nach dem 31. 10. 2001 anfallen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

(gilt ab 1. November 2001)

§ 6 Schlussbestimmung und Günstigkeitsklausel

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages sind die Fachverbandsverhandlungen im Sinne des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 nicht erschöpft und können weitere Zusatzverhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht.

Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

(3) Mit In-Kraft-Treten dieses Zusatzkollektivvertrages tritt Art 4 des Kollektivvertrages vom 31. Oktober 1991 außer Kraft.

AUSZUG AUS DEM KOLLEKTIVVERTRAG

über die Fälligkeit der Abfertigungszahlung

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-
industrie,**
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 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**

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

für Filialleiter und Filialleiterinnen in der Fleischwarenindustrie

§ 1 Vertragschließende

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

Verband der Fleischwarenindustrie,
1030 Wien, Zaunergasse 1-3

einerseits und dem

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

andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt

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

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

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

§ 3 Geltungsdauer

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

§ 4 Begriff des Filialleiters (der Filialleiterin)

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

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

§ 5 Einstufung und Grundgehalt

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

Bei Verwendung in Filialen mit 4 bis 9 ständig Beschäftigten hat der Filialleiter (die Filialleiterin) Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt in der Höhe des jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes der Verwendungsgruppe II plus 10 %, in Filialen ab 10 Beschäftigte plus 15 %.

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

Diese Zeiten sind vom Dienstnehmer bei Eintritt geltend zu machen und entsprechend nachzuweisen. Für die Umstufung von Verwendungsgruppe II in Verwendungsgruppe III gelten die Bestimmungen des § 3 des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe vom 5. November 1981 betreffend die Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt mit der Maßgabe, dass sämtliche laufende über dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt liegende Entgeltbestandteile als Überzahlung zu behandeln sind (ausgenommen Überstundenvergütung).

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

§ 6 Arbeitszeit, Überstunden

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

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

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

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

§ 7 Günstigkeitsklausel

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

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

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

KOLLEKTIVVERTRAG

über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppen (in der Fassung vom 1. 5. 1997)

abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft für den Fachverband der

Nahrungs- und Genussmittelindustrie,

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes.

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

§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit sich nicht aus folgenden Bestimmungen 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 schillingmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.

(2) Von der Anwendung des Abs 1 sind Provisionsvertreter sowie Angestellte, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne der §§ 9 und 9a des Rahmenkollektivvertrages.

(3) Von der sich nach Anwendung von Abs 1 und 2 ergebenden Anzahl jener Angestellten, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 5 % ausgenommen werden. (Siehe Sonderregelungen im Artikel V Z 5 u 6 des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996, Seite [54](#)).

Im Kalenderjahr 1997 können von der Anzahl jener Angestellten für die eine Zeitvorrückung bis zum 30. April 1997 anfällt, 10 %, für die Angestellten für die eine Zeitvorrückung ab 1. Mai 1997 anfällt, 5 % ausgenommen werden.

Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden.

In Betrieben bis zu fünf Angestellten können jedenfalls in zwei Kalenderjahren ein Angestellter, in Betrieben mit mehr als fünf Angestellten zwei Angestellte ausgenommen werden. Anstelle des ein- oder zweijährigen Ermittlungszeitraumes können innerbetrieblich auch andere Zeiträume vereinbart werden. Jeweils am Beginn des Ermittlungszeitraumes ist die Zahl der möglichen Ausnahmen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs 1 festgelegt werden. Vor dem 1. Mai 1997 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegte, über Abs 1 hinausgehende Ausnahmen bleiben unberührt.

(5) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennalsprung aufgrund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

(6) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 3 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt

(1) Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist der Angestellte in den dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöheren oder nächstniedrigeren Grundgehalt der neuen Verwendungsgruppe einzustufen. Liegt das nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der neuen Verwendungsgruppe über der Anfangsposition in der höheren Verwendungsgruppe, dann ist für den Fall der Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt die schillingmäßige Überzahlung zum Zeitpunkt der Umstufung beizubehalten. Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgangsweise für ihren Geltungsbereich geregelt werden.

(2) 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.

(3) Anstelle der Regelung des Abs 2 kann durch Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat be-

steht, 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 2 festgelegten Gehalt.

(4) Günstigere Regelungen und Übungen hinsichtlich der Absätze 1, 2 und 3 bleiben nach Maßgabe der Bestimmungen des Artikels VI des Kollektivvertrages vom 28. Oktober 1996 aufrecht.

In Betrieben, in denen derartige günstigere Regelungen und Übungen bestehen, bleiben diese Regelungen auch für jene Angestellten aufrecht, die nach Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages ihr Dienstverhältnis beginnen oder in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft werden.

§ 4 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt **für ab dem 1. November 1981 eintretende Zeitvorrückungen bzw Umreihungen** in Kraft.

Wien, am 5. November 1981

Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft
Sektion Industrie
und der auf der ersten Seite angeführte Fachverband

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

Hinweis: Zusatzkollektivvertrag vom 24. Oktober 1984 siehe Zusatzinfo auf Seite [171](#)

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

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Zaunergasse 1–3, 1030 Wien

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

andererseits, der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über Reisekosten- und Aufwandsentschädigung für Inlandsdienstreisen

(in der ab 1. November 2018 geltenden Fassung)

vereinbart.

Die Änderungen sind im Text grau hinterlegt!

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

a) Räumlich:

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

b) Fachlich:

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

c) Persönlich:

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

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

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt am **1. November 2018** in Kraft.

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt – sofern eine Verlängerung nicht vereinbart wird – mit 31. Dezember 2019 außer Kraft, sodann tritt mit 1. Jänner 2020 der Dienstreise-Kollektivvertrag vom 24. Oktober 1984 in der vor dem 1. Jänner 2006 geltenden Fassung, mit den Werten vom 1. November 2018, wieder in Kraft.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Teilen unabhängig vom Rahmenkol-

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

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

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

§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

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

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

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

**) iSd § 68 EStG*

Begriff der Dienstreise

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

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

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

Bemessung der Reisedauer

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

Fahrtvergütung

(4) Die Angestellten erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 250 km die Fahrtkosten 2. Klasse oder Autobus, darüber oder bei angeordneten Nachtfahrten die Fahrtkosten 1. Klasse oder Autobus ersetzt. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr fallen. Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung

(5) a) Für Angestellte, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung ständig oder regelmäßig zu reisen haben (zB Reisende, Vertreter, Filialkontrollorgane, Propagandapersonal usw) ist für die mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwendungen mittels Betriebsvereinbarung*) für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei diese aus dem Taggeld und dem Nachtgeld besteht. Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung*) nicht abgeschlossen werden, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich eine Reiseaufwandsentschädigung zu vereinbaren, wobei die beigefügten Mindestsätze nicht unterschritten werden dürfen.

**) iSd § 68 EStG*

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag mindestens

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

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

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

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppen	Taggeld	Nachgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
	mindestens	mindestens	mindestens
I bis IV und IVa, MI bis MIII	€ 54,87	€ 32,06	€ 86,93
V, Va	€ 59,75	€ 32,06	€ 91,81
VI	€ 68,30	€ 32,06	€ 100,36

(gilt ab 1. November 2018)

Obige Sätze gelten nicht, wenn innerbetrieblich an deren Stelle die Sätze und die Gebührenstufen des § 26 Z 4 lit b) Einkommensteuergesetz angewendet werden.

(6) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder der Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

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

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

Sonstige Aufwendungen

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

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (d. i. die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisetunde zusätzlich ein Siebentel der vollen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisetunden an Samstagen ab 13.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

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

Überstunden auf Dienstreisen

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

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

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

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

Reisen in das Ausland

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

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

§ 4 Trennungskostenentschädigung

(1) Angestellte, die infolge Versetzung an einen anderen Dienort gezwungen sind, einen getrennten Haushalt zu führen, erhalten zur Abgeltung des dadurch entstehenden Mehraufwandes eine Trennungskostenentschädigung.

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

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

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

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe

I bis III, M I	€ 23,64
IV bis VI, M II u. M III	€ 24,10

(gilt ab 1. November 2018)

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

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

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

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

c) während des Krankenhausaufenthalts, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;

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

e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;

f) bei Dienstreisen an seinen ständigen Wohnort.

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

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

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

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

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

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

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

§ 5 Messegelder

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

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe

I bis III, M I	€ 26,06
IV bis VI, M II u. M III	€ 28,36

(gilt ab 1. November 2018)

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

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

§ 6 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivver-trages sind die Fachverbandsverhandlungen im Sinne des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestell-te der Industrie idgF nicht erschöpft und können wei-tere Zusatzverhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als

Ganzes (zum Beispiel § 3 Reisekosten- und Aufwands-entschädigung, § 5 Messegelder) oder die bisher be-stehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstig-keitsklausel ist nicht gestattet.

(3) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag über Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen für Inlandsdienstreisen vom 30. November 2017 außer Kraft.

Wien, am 18. Dezember 2018

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über Dienstreisen am Dienort

abgeschlossen zwischen dem

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

und dem

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

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

a) Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich:

Für alle Betriebe die dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehören, ausgenom-

men Austria Tabak AG und die Mitgliedsfirmen der Brauindustrie.

c) Persönlich:

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

ARTIKEL II BEGRIFF DER DIENSTREISE AM DIENSTORT

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

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

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

ARTIKEL III

Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigungen für Dienstreisen am Dienort können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Diese Betriebsvereinba-

rung hat die Anspruchsberechtigung und die Höhe der Aufwandsentschädigung zu regeln.

ARTIKEL IV

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

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

Wien am 30. April 2014

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

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits, der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen

vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

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

§ 2 Auslandsdienstreisen

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

§ 3 Reisevorbereitung

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

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

§ 4 Schriftliche Aufzeichnungen

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

Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind schriftliche Aufzeichnungen über die vereinbarte Höhe der Aufwandsentschädigung sowie über aufgrund dieses Kollektivvertrages ermöglichte abweichende Regelungen zu übergeben.

Werden derartige Regelungen im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Betriebsvereinbarung, allgemein angewendet, genügt die einmalige Übergabe dieser Regelung.

Dem Angestellten ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen:

- a) Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- b) Höhe des Tag- und Nachtgeldes,

- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Überweisungsart des Entgelts,
- e) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- f) Art und Höhe der Versicherungen.

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich aufgrund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.

§ 5 Beförderungsmittel und Fahrtkosten

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

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

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

§ 6 Arbeitszeit und Wochenruhe

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

und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

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

§ 7 Aufwandsentschädigung

(1) Für die Bestreitung des mit der Entsendung verbundenen Mehraufwandes erhält der Angestellte eine Aufwandsentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Entsendung verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Für die Definition der Nachtfahrt ist der jeweilige Zusatzkollektivvertrag für Inlandsdienstreisen heranzuziehen. Unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte

werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier bzw Schlafwagen entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

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

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

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

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

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

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

Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld. Diese Regelung gilt auch für jene Dienstreisen, bei denen gem. Abs. 3 die Tagelder für Inlandsdienstreisen gebühren.

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

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

(5) Vom Taggeld entfallen 15 Prozent auf das Frühstück, 30 Prozent auf das Mittagessen und 25 Prozent auf das Nachtmahl. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Angestellten getragen, verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Im Fall der Zurverfügungstellung von verbilligten Mahlzeiten (etwa Werksküche) gilt ebenfalls die Kürzungsbestim-

mung des ersten Satzes, es sind jedoch in diesem Fall die Kosten der Mahlzeit durch die Firma zu ersetzen. Diese Bestimmung ist dann anzuwenden, wenn die umsonst oder verbilligt zur Verfügung gestellten Mahlzeiten nach inländischen Begriffen zumutbar sind oder nicht gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Wird gemäß § 7 Abs. 4, 2. Satz nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, sind die Abzugssätze des 1. Satzes auf das jeweilige aliquote Taggeld zu beziehen.

(6) Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie zum Beispiel Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und notwendige Kleiderreinigung, sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.

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

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

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

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

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

§ 8 Vergütung für Reisezeit und Lenkzeit

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

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

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

§ 9 Familienheimfahrt

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

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

zeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

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

§ 10 Unfallversicherung

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

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

§ 11 Tod naher Angehöriger

Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rück-

reise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

§ 12 Erkrankungen und Unfälle

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

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

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

§ 13 Höhere Gewalt

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

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

§ 14 Bevorschussung und Reiseabrechnung

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

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

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

§ 15 Abtretung von Ansprüchen

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

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

§ 16 Sondervereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Günstigkeitsklausel

(1) Die Ansprüche nach §§ 7 und 8 können einvernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kollektivvertrag, etwa durch ein Pauschale, eine Auslandszulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung,

das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegolten werden.

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

§ 17 Schlichtungsverfahren

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

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

§ 18 Geltungsbeginn und Geltungsdauer, Außerkrafttreten anderer Rechtsvorschriften

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

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

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

Wien, 12. Dezember 1990

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen

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

Nahrungs- und Genussmittelindustrie

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich;

b) fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des obigen Fachverbandes. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den 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 für Angestellte der Industrie in seiner jeweiligen Fassung unterliegenden Dienstnehmer.

§ 2 Kilometergeld

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

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

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

bis 15.000 km	€ 0,420
darüber	€ 0,395

(Werte gelten ab 1. Jänner 2011)

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

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

(4) Diese Regelung gilt für Personenkraftwagen unter den zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages gegebenen technischen Voraussetzungen. Für

Neukonstruktionen (zum Beispiel Kreiskolbenmotor) gilt dieser Kollektivvertrag nicht, bei Verwendung derartiger Wagentypen muss bei einer Fahrt gemäß Abs 1 eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden. Soweit für den Bundesdienst Regelungen vorhanden sind, sind diese mit den Einschränkungen dieses Kollektivvertrages, insbesondere des Abs 3, sinngemäß anzuwenden.

(5) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des § 2 Abs 1 kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des Dienstgebers für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den Angestellten entstehen.

§ 3 Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des § 2 Abs 1 ist ein 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 Zukunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung als Ganzes auf ihre Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet. Die betriebliche Regelung ist jedenfalls dann als günstiger anzusehen, wenn die Regelung nach Hubraum und Kilometergrenze für die Mehrzahl der mit Fahrten gemäß § 2 Abs 1 befassten Angestellten günstiger ist.

§ 6 Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von 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. November 1983** in Kraft.

monatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(2) Der Zusatzkollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer drei-

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

Wien, am 7. November 1983

**Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft
Sektion Industrie der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft**

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

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über eine Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privat-

angestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

a. Räumlich:

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

b. Fachlich:

Für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, ausgenommen die Mitgliedsfirmen der Brau-, Milch-, Zucker- und Tabakwarenindustrie.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einer anderen kollektivvertragsfähigen Körperschaft als dem vertragschließenden Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehm-

lich zwischen den beteiligten kollektivvertragsfähigen Körperschaften und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

c. Persönlich:

Für alle Angestellten, die dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie v. 1. Nov. 1991 idgF unterliegen.

ARTIKEL II PRÄMIE ZUR BESTANDENEN LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG

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

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

ARTIKEL III GELTUNGSTERMIN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom **1. November 2010** in Kraft.

Wien, am 8. November 2010

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender
KATZIAN

Geschäftsbereichsleiter
PROYER

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

Vorsitzender
NEUMÄRKER

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

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

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

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) fachlich:

für alle Betriebe der Süßwarenindustrie.

c) persönlich:

für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1987 38,5 Stunden.

Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvereinbarung – geregelt werden.

(3) Während einer Periode von maximal 30 zusammenhängenden Wochen (Saison) innerhalb des Zeitraumes 1. Mai bis 30. April des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) kann die Arbeitszeit bis zu 40 Stunden pro Woche ausgedehnt werden und für die Differenzzeit von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 vereinbart werden. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum, innerhalb dessen die Periode mit der verlängerten Arbeitszeit zu liegen hat, abweichend geregelt werden. Die Vereinbarung über die Lage der maximal 30 zusammenhängenden Wochen erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errich-

tet ist, zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer schriftlich vor Beginn des Ausgleichszeitraumes. Diesfalls sind Beginn und Ende der Saison (maximal 30 Wochen) den Kollektivvertragspartnern bei sonstiger Unwirksamkeit zur Kenntnis zu bringen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die während des Ausgleichszeitraumes eintreten.

Die Lage des Zeitausgleichs ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Eine davon abweichende individuelle Vereinbarung des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist möglich, jedoch ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem Arbeitnehmer festzulegen.

Der Zeitausgleich hat tunlichst in ganzen Tagen bis zum 15. Mai des Folgejahres zu erfolgen, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes bis zum 15. des auf diesen folgenden Monats.

Mehrstunden, die bis zu diesem Zeitpunkt bzw bis zum 15. des auf den abweichend geregelten Ausgleichszeitraum folgenden Monats noch nicht ausgeglichen wurden, werden wie Überstunden abgegolten.

(4) Abweichend von Abs 3 kann mittels Betriebsvereinbarung oder in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mittels schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von maximal 13 Wochen für die Leistung von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche

Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 in Form von ganzen Tagen vereinbart werden. Nicht ausgeglichene Mehrstunden sind am Ende des maximal 13-Wochen-Zeitraumes wie Überstunden abzugelten.

(4a) Anstelle des in Abs 4 festgelegten 13 Wochen Zeitraumes kann mit Betriebsvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen festgelegt werden¹⁾.

(5) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw Normalarbeitszeit plus Differenzzeit) nicht überschreitet. Die Bestimmungen des § 4 RKV sind sinngemäß anzuwenden.

(6) Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der aufgrund der Punkte 1, 3, 4 und 5 festgelegten Arbeitszeit liegt. Davon ausgenommen sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz. Geleistete Mehrstunden gemäß Abs 3, 4 und 5 werden auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

(7) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgeglichenen Mehrstunden im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen.

Sollten durch einen im Voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Dienstnehmer das zu viel erhaltene Gehalt zurückzuerstatten.

III. MONATSGEHÄLTER

(1) Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.

(2) Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst.

IV. GELTUNGSBEGINN – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 1987** in Kraft.

(2) Für den Zeitraum 1. Jänner 1987 bis zum Beginn des Ausgleichszeitraumes ist Artikel II Abs 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle des 13-Wochen-Zeitraumes dieser Zeitraum tritt.

(3) Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen, gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 24. Oktober 1986

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

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Kaffeemittelindustrie,
1030 Wien, Zauerngasse 1-3

einerseits und dem

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

andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) fachlich:

für alle Betriebe, die dem Verband der Kaffeemittelindustrie angehören.

c) persönlich:

für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Oktober 1988 38,5 Stunden.

Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvereinbarung – geregelt werden.

(3) Die wöchentliche Arbeitszeit kann ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen.

Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz.

Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden.

Die Lage des Zeitausgleichs ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen und schriftlich festzuhalten.

Davon abweichende individuelle Vereinbarungen des Zeitausgleichs sind im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer möglich. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem Arbeitnehmer festzulegen.

Der Zeitausgleich soll tunlichst in ganzen Tagen gewährt werden.

Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw Jänner, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw Normalarbeitszeit plus Mehrarbeit bis 40 Stunden) nicht überschreitet.

Die Bestimmungen des § 4 Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, sind sinngemäß anzuwenden.

(4) Als Überstunde gilt nur jene Mehrarbeitsleistung, die über die Bestimmungen des Punktes 3 hinausgeht.

(5) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgleichbaren Mehrstunden im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen.

Sollten durch einen im Voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Angestellte das zu viel bezahlte Gehalt zurückzuerstatten.

III. MONATSGEHÄLTER

(1) Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.

(2) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst.

IV. GELTUNGSBEGINN – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Oktober 1988** in Kraft.

als Zeitraum für den Zeitausgleich, sofern nicht ein anderer 26-Wochen-Zeitraum festgelegt wurde.

(2) Für den Zeitraum 1. Oktober 1988 bis zum Beginn des Kalenderjahres 1989 gilt anstelle des Kalenderhalbjahres der Zeitraum bis zum 31. Dezember 1988

(3) Die durch die Vereinbarung erfolgte Verkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 22. Juli 1988

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

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

KOLLEKTIVVERTRÄGE

betreffend die Einführung der 38,5- bzw 38-Stunden-Woche

Für die Firmen STAMAG, Stadlauer Malzfabrik GmbH, Kelly GmbH und Vereinigte Eisfabriken und Kühllhallen in Wien, reg. Gen.m.b.H. sowie für die Verbände der Suppenindustrie, Fleischindustrie, Geflügelindustrie, Futtermittelindustrie und Gewürzindustrie gilt der gleiche Text wie bei dem Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche in der Kaffeemittelindustrie vom 2. Juli 1988 mit folgenden Ausnahmen:

Verband bzw Firma	Geltungsbeginn Art II (1) und Art IV (1)	Arbeitszeit Art II (1) und Art II (3) – Differenzzeit
Fa. STAMAG	1. 11. 1989	38,5-Std./Woche
Geflügelindustrie	1. 1. 1990	38,5-Std./Woche
Suppenindustrie	1. 1. 1991	38,0-Std./Woche
Fleischindustrie	1. 1. 1991	38,5-Std./Woche
Fa. Kelly	1. 1. 1991	38,5-Std./Woche
Vereinigte Eisfabriken	1. 4. 1991	38,5-Std./Woche
Futtermittelindustrie	1. 7. 1991	38,5-Std./Woche
Gewürzindustrie	1. 10. 1991	38,5-Std./Woche

Verband bzw Firma	Divisor Normalstunde Art III (1)	Divisor Überstunde Überstundenzuschläge Art III (1)	Mehrarbeitsstunden-übertrag Art II (3), 6. Absatz
Fa. STAMAG	1/167	1/144	12 Stunden
Geflügelindustrie	1/167	1/144	20 Stunden
Suppenindustrie	1/164	1/142	12 Stunden
Fleischindustrie	1/167	1/144	14 Stunden
Fa. Kelly	1/167	1/144	20 Stunden
Vereinigte Eisfabriken	1/167	1/144	Absatz fällt weg
Futtermittelindustrie	1/167	1/144	20 Stunden
Gewürzindustrie	1/167	1/144	20 Stunden

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,0-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Speiseöl- und Fettindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

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

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) fachlich:

für alle Betriebe der Speiseöl- und Fettindustrie.

c) persönlich:

für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1992 38,0 Stunden.

(2) Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Ausmaß der Differenz von 40 Stunden (gesetzliche Normalarbeitszeit) auf 38 Stunden erfolgt einerseits durch eine tageweise Abgeltung während des Kalenderjahres und durch eine Verkürzung der laufenden Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit) andererseits. Für die tageweise Abgeltung sind wenigstens 1 Arbeitstag, jedoch maximal 4 Arbeitstage, vorzusehen. Der Rest ist in Form von täglicher bzw wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung zu gewähren. Im Schichtbetrieb kann der Ausgleich der Differenz zwischen der gesetzlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden) auf 38 Stunden/Woche auch ausschließlich durch ganztägige Freischichten während des Kalenderjahres erfolgen. Die Einzelheiten sind durch Betriebsvereinbarungen zu regeln. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

(3) Die Differenz, die sich aus der oben errechneten und innerbetrieblich festgelegten Normalarbeitszeit und der gesetzlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden) ergibt, ist bei Bedarf (ausgenommen Samstag ab 6 Uhr früh und Sonntag) als Mehrarbeit zu leisten. Für diese auf die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit fehlende Zeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Innerhalb von 4 Monaten, das ist das 1.-4., 5.-8. und 9.-12. Kalendermonat, ist jedoch die betriebliche festgelegte Normalarbeitszeit zu erreichen, es sei denn, es wird im Schichtzeitraum der Ausgleich auf die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit durch Freischichten herbeigeführt.

Der Freizeitausgleich ist im Verhältnis 1 : 1 vorzunehmen, eventuell anfallende Nacht- bzw Nachtschichtzuschläge sind entsprechend zu bezahlen. Kommt ein Freizeitausgleich nicht zustande, sind die nicht ausgeglichenen geleisteten Mehrstunden als Überstunden abzugelten.

(4) Das regelmäßig zur Auszahlung kommende Gehalt basiert auf einer Wochenarbeitszeit von 38,0 Stunden.

(5) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses gilt folgende Regelung:

Liegen bei Beendigung des Dienstverhältnisses zu viel geleistete Arbeitsstunden vor, erfolgt die Abgeltung in Form von Überstunden. Im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum zu viel bezahltes Entgelt hat der Arbeitnehmer dann zurückzahlen, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers (ausgenommen bei Pension), durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder durch berechtigte Entlassung endet.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung ist entweder eine zum vereinbarten Verkürzungsschritt aliquote Herabsetzung der zeitlichen Verpflichtung oder bei gleich bleibender Zeitverpflichtung eine entsprechende Anpassung der Gehälter vorzunehmen.

(7) Bezahlte Nichtarbeitszeit bzw bezahlte Pausen werden in einem generellen Ausmaß von 10 % auf die Arbeitszeitverkürzung angerechnet, ausgenommen

men davon sind jene Pausen, die aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen zu bezahlen sind, und solche die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Dies gilt nicht für Betriebsabteilungen bzw für jene Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Ar-

beitszeitverkürzung bereits eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,0 Stunden haben; in diesem Fall erfolgt keine Anrechnung. Einzelheiten und genaues Zeitausmaß sind in Betriebsvereinbarungen festzulegen.

III. MONATSGEHÄLTER

Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 164, der für die Berechnung der Über-

stundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 142,5. Betrieblich festgelegte Teilungsfaktoren sind entsprechend zu korrigieren.

IV. GELTUNGSTERMIN UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 1992** in Kraft.

rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

(2) Die durch diese Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen oder

Wien, 18. Juni 1991

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
Verband der Speiseöl- und Fettindustrie**

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verbände der Obst- und Gemüseverwertungs- und Tiefkühlindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3

einerseits und dem

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

andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) fachlich:

für alle Betriebe der Obst- und Gemüseverwertungs- und Tiefkühlindustrie.

c) persönlich:

für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1987 38,5 Stunden. Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 idgF, sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvereinbarung – geregelt werden.

(3) Während einer Periode von maximal 26 zusammenhängenden Wochen (Saison) innerhalb eines Kalenderjahres kann die Arbeitszeit bis zu 40 Stunden pro Woche ausgedehnt und für die Differenzzeit von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 oder Normalstundenzahlung vereinbart werden. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden.

Die Vereinbarung über die Lage der maximal 26 zusammenhängenden Wochen erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer schriftlich vor Beginn des Kalenderjahres.

Diesfalls sind Beginn und Ende der Saison (maximal 26 Wochen) den Kollektivvertragspartnern bei sonstiger Unwirksamkeit zur Kenntnis zu bringen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten.

Die Lage des Zeitausgleichs ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Eine davon abweichende individuelle Vereinbarung des Zeitausgleichs im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist möglich, jedoch ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem Arbeitnehmer festzulegen.

Die Vereinbarung über die Abgeltung der Differenzzeit in Form von Zeitausgleich oder auch in Form von Normalstundenbezahlung erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer.

Wird Zeitausgleich vereinbart, so hat dieser tunlichst in Form von ganzen Tagen bis zum 15. Jänner des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen. Wird Normalstundenbezahlung vereinbart, so hat die Auszahlung im Monat nach der Mehrarbeit bzw im nächsten Abrechnungszeitraum zu erfolgen. Sind nach dem 15. Jänner noch Zeitausgleichsstunden offen, werden diese wie Überstunden abgegolten.

(4) Abweichend von Punkt 3 kann mittels Betriebsvereinbarung innerhalb eines Zeitraumes von maximal 6 Wochen für die Leistung von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 in Form von ganzen Tagen vereinbart werden. Nicht ausgeglichene Mehrstunden sind am Ende des maximal 6-Wochen-Zeitraumes wie Überstunden abzugelten.

(5) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw Normalarbeitszeit plus Differenzen) nicht überschreitet. Die Bestimmungen des § 4 RKV sind sinngemäß anzuwenden.

(6) Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der aufgrund der Punkte 1, 3, 4 und 5 festge-

legten Arbeitszeit liegt. Davon ausgenommen sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz. Geleistete Mehrstunden gemäß Punkt 3, 4 und 5 werden auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

(7) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Fristablauf, vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgeglichenen Mehrstunden im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen.

Sollten durch einen im Voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Dienstnehmer das zu viel erhaltene Gehalt zurückzuerstatten.

III. MONATSGEHÄLTER

(1) Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigung bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.

(2) Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst.

IV. GELTUNGSBEGINN – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 1987** in Kraft.

(2) Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen, gesetzlichen oder

rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 22. Oktober 1986

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
Verband der Obst- und Gemüseverwertungsindustrie
Verband der Tiefkühlindustrie**

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-industrie Österreichs,
1030 Wien, Zaunergasse 1-3

einerseits und dem

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

andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

a) fachlich:

für die Betriebe der

Österreichischen Agrar-Industrie Ges.m.b.H. in Gmünd und Wien,
Oberösterreichische Stärke- und Chemischen Industrie Ges.m.b.H. in Aschach,
Ludwig Hoffenreich & Sohn Ges.m.b.H. in Klosterneuburg.

b) persönlich:

für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen ab 1. Jänner 1987 38,5 Stunden. Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984, idgF, sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat geregelt werden.

(3) Während einer Periode von maximal 26 zusammenhängenden Wochen innerhalb des Zeitraumes vom 1. August bis 31. Juli des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) kann die Arbeitszeit bis zu 40 Stunden pro Woche ausgedehnt und ein Ausgleich für die Differenzzeit von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche in Form von Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 oder Normalstundenbezahlung vereinbart werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Nacht-, Nachtschichtzuschläge, SEG-Zulagen, APB) werden nach geleisteten Stunden abgerechnet.

Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Die Vereinbarung über die Lage der maximal 26 zusammenhängenden Wochen erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebs-

rat vor Beginn des Ausgleichszeitraumes. Die Lage des Zeitausgleichs im Verhältnis 1 : 1 ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Eine davon abweichende individuelle Vereinbarung des Zeitausgleichs im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist möglich, jedoch ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

Die Vereinbarung über die Abgeltung der Differenzzeit durch Zeitausgleich oder aber auch durch Normalstundenbezahlung erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

Wird sonstiger Zeitausgleich vereinbart, so hat dieser tunlichst in Form von ganzen Tagen bis zum 15. August des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen.

Wird Normalstundenbezahlung vereinbart, so hat die Auszahlung im Monat nach der Mehrarbeit bzw im nächsten Abrechnungszeitraum zu erfolgen. Sind nach dem 15. August noch Zeitausgleichsstunden offen, werden diese wie Überstunden abgegolten.

(4) Abweichend von Punkt 3 kann mittels Betriebsvereinbarung innerhalb eines Zeitraumes von maximal 13 Wochen für die Leistung von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 tunlichst in Form von ganzen Tagen vereinbart werden. Nicht ausgeglichene Mehrstunden sind am Ende des maximal 13-Wochen-Zeitraumes wie Überstunden abzugelten.

(5) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw Normalarbeitszeit plus Differenzzeit) nicht überschreitet. Die Bestimmungen des § 4 RKV sind sinngemäß anzuwenden.

(6) Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der aufgrund der Absätze 1, 3, 4 und 5 festgelegten Arbeitszeit liegt. Davon ausgenommen sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz. Geleistete Mehrstunden gemäß der Absätze 3, 4 und 5 werden auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

(7) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Fristablauf, vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgeglichenen Mehrstunden im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen.

Sollten durch einen im Voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur Normalarbeitszeit Fehlstunden entstehen, so hat der Dienstnehmer im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung das zu viel erhaltene Gehalt zurückzuerstatten.

III. MONATSGEHÄLTER

(1) Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie für die Berechnung des Feiertagszuschlages 144.

(2) Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst.

IV. GELTUNGSBEGINN – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 1987** in Kraft.

(2) Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen, gesetzlichen oder

rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 1. Dezember 1986

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Österreichische Agrar-Industrie Ges.m.b.H.
OÖ. Stärke- und chemische Industrie Ges.m.b.H.
Ludwig Hoffenreich & Sohn Ges.m.b.H.

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, für den

**Verband der Spiritusindustrie,
Verband der Hefeindustrie,
Verband der Essigindustrie,
Verband der Essenzenindustrie,
Verband der Spirituosenindustrie,**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

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

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) fachlich:

für alle Betriebe der Spiritus- und Hefeindustrie; für alle Betriebe des Fachverbandes, welche Essenzen, Gärungssessig bzw Spirituosen erzeugen, sofern die

Herstellung dieser Produkte jahresumsatzmäßig überwiegt.

c) persönlich:

für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie einschließlich der Lehrlinge vom 1. November 1984 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

a) Spiritus- und Hefeindustrie

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1991 38,5 Stunden.

b) Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Juli 1991 38,5 Stunden.

Gültig für den Verband der Spiritusindustrie, den Verband der Hefeindustrie, den Verband der Essigindustrie, den Verband der Essenzenindustrie und den Verband der Spirituosenindustrie.

Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 in der geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvereinbarung – geregelt werden.

(3) Die wöchentliche Arbeitszeit kann ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt und für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 oder Normalstundenbezahlung (Arbeitgeber-, Arbeitnehmer-, Betriebsratszustimmung) vereinbart werden. Zuschläge (Schicht- und Nachzuschläge) sind zu bezahlen.

Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz.

Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann für Angestellte bei denen ein Arbeitszusammenhang mit den Arbeitern gegeben ist, der Ausgleichszeitraum auf 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Beträgt der Ausgleichszeitraum 52 Wochen (1 Jahr), gilt unbeschadet des 1. Satzes folgende Regelung: Das Ausmaß der Verkürzung der Normalarbeitszeit (bei bisheriger 40-Stunden-Woche 1,5 Stunden) ist zuschlagsfreie Mehrarbeit. Sie wird auf das erlaubte

Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne einer durchrechenbaren Arbeitszeit und der Arbeitszeit im Schichtbetrieb. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 Abs 3 AZG die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des § 5 Rahmenkollektivvertrag (RKV) für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 idgF sinngemäß anzuwenden.

Die Lage des Zeitausgleiches ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen und schriftlich festzuhalten.

Davon abweichende individuelle Vereinbarungen des Zeitausgleiches sind im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Angestellten möglich. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem Angestellten festzulegen.

Der Zeitausgleich soll tunlichst in ganzen Tagen gewährt werden.

Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw Jänner, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes, im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw Normalarbeitszeit plus Mehrarbeit bis 40 Stunden) nicht überschreitet.

Die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 idgF sind sinngemäß anzuwenden.

(4) Als Überstunde gilt nur jene Mehrleistung, die über die Bestimmungen des Absatzes 3 hinausgeht.

(5) Scheidet ein Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung – bei Arbeitnehmerkündigung jedoch nur dann, wenn ein Ausgleich im Wege des Zeitausgleiches während der Kündigungsfrist aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen kann -, in allen anderen Fällen der Lösung des Arbeitsverhältnisses gebührt Normalstundenentlohnung. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

III. MONATSGEHÄLTER

(1) Die Monatsgehälter bleiben zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstunden Grundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.

(2) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst.

IV. GELTUNGSBEGINN – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt für die **Spiritus- und Hefeindustrie mit 1. Jänner 1991**, für die **Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie mit 1. Juli 1991** in Kraft.

(2) Die durch die Vereinbarung erfolgte Verkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 10. Dezember 1990

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die etappenweise Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Teigwarenindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3

und dem

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

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich: für das gesamte Bundesgebiet.

b) fachlich: für alle Betriebe des Verbandes der Teigwarenindustrie, welche jahresumsatzmäßig überwiegend Teigwaren erzeugen.

c) persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 in der geltenden Fassung anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Soweit die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 in der geltenden Fassung im Folgenden nicht neu geregelt werden, bleiben diese unberührt.

(1) Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, ab 1. Jänner 1991 39 Stunden (1. Etappe) und ab 1. Juli 1991 38,5 Stunden (2. Etappe).

(2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Wächter, Portiere, Chauffeure und Beifahrer darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, auf den nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) vorgesehenen Rahmen ausgedehnt werden.

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 39 bzw 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden.

Durch Betriebsvereinbarung oder durch Vereinbarung der Kollektivvertragspartner wird für die Angestellten, die im Betriebsbereich (Produktion, Packerei, Labor, Lager, Auslieferung, Werkstätten u dgl) – ausgenommen Angestellte im Verwaltungsbereich – tätig sind, der Ausgleichszeitraum auf 52 Wochen ausgedehnt.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist unbeschadet des Abs 3 im Vorhinein festzulegen. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen ergeben, sind rechtzeitig zu vereinbaren.

(3) Soweit die Herbeiführung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Wege des Zeitausgleiches erfolgt und sofern die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein feststeht, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Angestellten festzulegen. Der Zeitausgleich hat tunlichst in ganzen Tagen zu erfolgen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 20 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Zeiten des Gebührenurlaubs werden mit der fiktiven Normalarbeitszeit bewertet.

(4) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (zum Beispiel Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

(5) Scheidet der Dienstnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis

zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung – bei Arbeitnehmerkündigungen jedoch nur dann, wenn ein Ausgleich im Wege des Zeitausgleiches während der Kündigungsfrist aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen kann -, in allen anderen Fällen der Lösung des Arbeitsverhältnisses Normalstundenentlohnung. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Angestellte dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (39 bzw 38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb der folgenden 52 Wochen bzw innerhalb eines kürzeren Zeitraumes (siehe Punkt B 1) auszugleichen. Die Punkte B 2 bis 5 sind sinngemäß anzuwenden.

D. Mehrarbeit

(1) Beträgt der Durchrechnungszeitraum 52 Wochen, gilt folgende Regelung:

Das Ausmaß der Verkürzung der Normalarbeitszeit (bei bisheriger 40-Stunden-Woche 1 Stunde bzw 1,5 Stunden) ist zuschlagsfreie Mehrarbeit. Sie wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte B und C.

(2) Für die Angestellten im Verwaltungsbereich wird die Differenzzeit zwischen 39 bzw 38,5 Stunden und 40 Stunden pro Woche (zuschlagsfreie Mehrarbeit) ebenfalls nicht auf das erlaubte Überstundenausmaß angerechnet und durch Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 oder durch Normalstundenbezahlung ausgeglichen.

(3) Für D 1 und 2 gilt weiters, dass durch die Mehrarbeit die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden darf. Weiters darf bei allen Angestellten durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 Abs 3 AZG und in den Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Die Obergrenze gilt nicht für Angestellte mit erheblicher Arbeitsbereitschaft gem Pkt A 2 Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des § 5 Rahmen-Kollektivvertrag (RKV) für die Angestellten

der Industrie vom 1. November 1984 in der Fassung vom 1. November 1989 sinngemäß anzuwenden.

E. Überstunden

Als Überstunde gilt nur jene Mehrleistung, die über die Bestimmungen der Punkte B, C und D hinausgeht.

F. Monatsgehälter, Teilungsfaktor

(1) Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

(2) Bei Dienstnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst.

(3) Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt für die 1. Etappe: 169, für die 2. Etappe: 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit für die 1. Etappe: 146, für die 2. Etappe: 144.

G. Geltungstermin und Schlussbestimmungen

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 1991** (1. Etappe), **1. Juli 1991** (2. Etappe) in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (zum Beispiel Beginn des nächsten Schichtturnusses).

(2) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 39 bzw 38,5 Stunden sowie den dafür vereinbarten Gehaltsausgleich abgegolten.

(3) Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen bzw einzelkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

(4) Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung – geregelt werden.

(5) Jene Bestimmungen des RKV, die durch diesen Kollektivvertrag neu geregelt werden, treten mit dem in Z 1 genannten Zeitpunkt außer Kraft.

Wien, 28. November 1990

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der alkoholfreien Erfrischungsgetränkeindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3
sowie der **Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe**, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

einerseits, und dem

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

andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) fachlich:

für alle dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Betriebe in den unter a) genannten Bundesländern, welche die Herstellung von kohlenensäurehaltigen Getränken be-

treiben. Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist dieser Kollektivvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Erzeugung kohlenensäurehaltiger Getränke jahresumsatzmäßig überwiegt.

c) persönlich:

für alle in den unter Absatz b) genannten Betrieben beschäftigten Angestellten einschließlich kaufmännischer Lehrlinge.

II. ARBEITSZEIT

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme auf § 4 RKV für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 in der gültigen Fassung.

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

(1) Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, wird die Normalarbeitszeit in Betrieben bzw Betriebsabteilungen, die zu bestimmten Zeiten erheblich verstärkt arbeiten, bzw bei denen zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel Urlaubszeit) zur Sicherstellung der Betriebsleistung eine längere Arbeitszeit notwendig ist (Saisonzeiträume), innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die

Normalarbeitszeit pro Woche beträgt dabei in den Saisonzeiträumen 40 Stunden.

Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, gelten als Saisonzeiträume die Monate Mai bis September sowie der Monat Dezember, wobei diese Saisonzeiträume mit dem Monat jener Kalenderwoche beginnen, in die der jeweilige Monatserste fällt. Durchrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit außerhalb der Saisonzeiträume beträgt jene Stundenanzahl, die sich nach Maßgabe der Dauer der Saisonzeiträume im Durchrechnungszeitraum aus der Anwendung von Punkt 1, erster Satz, ergibt, wobei das wöchentliche Ausmaß der Verkürzung auf die einzelnen Arbeitstage aufzuteilen ist, sofern betrieblich keine andere Aufteilung vereinbart wird. Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die Mehrarbeitsstunden sind mit einer Mehrarbeitsgrundvergütung und einem Zuschlag von 50 % zu vergüten. Wird anstelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1 : 1,5.

Für Nichtsaisonbetriebe bzw Betriebsabteilungen kann die wöchentliche Arbeitszeit ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stun-

den ausgedehnt werden; die Arbeitszeit ist dabei in einem Durchrechnungszeitraum unregelmäßig so zu verteilen, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden. Nicht ausgeglichene Mehrarbeitsstunden sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit einer Mehrarbeitsgrundvergütung und einem Zuschlag von 50 % abzurechnen und im darauf folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen. Wird anstelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1 : 1,5.

Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jene Fälle, in denen nach dem AZG eine längere tägliche Arbeitszeit zulässig ist, nicht überschritten werden.

(Abs 2 gilt ab 1. Februar 1995)

(3) Wird Zeitausgleich vereinbart, ist die Lage des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, kommt keine Einigung zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.

(4) Die Bestimmungen der §§ 5 und 7 RKV für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 in der gültigen Fassung sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

(6) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder bei berechtigter Entlassung gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten nicht ausgleichbaren Stunden Normalstundenentlohnung. In allen anderen

Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Mehrarbeitsstunden zu bezahlen. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Saisonbeschäftigte mit befristetem Dienstverhältnis erhalten die über 38,5 Stunden bis 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeitsleistung als Normalstundenentlohnung abgegolten. Arbeitsleistung über 40 Stunden hinaus wird als Überstundenleistung bezahlt.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der einzelnen Wochen sowie im Durchschnitt des Schichtturnusses die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb von 26 Wochen auszugleichen, durch Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Auf diesen Ausgleich sind, soweit die 40-stündige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird, die Bestimmungen über die Mehrarbeitsstunden im Sinne des Punktes B 2 sinngemäß anzuwenden.

D. Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen im Schichtbetrieb und Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 2 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinausgeht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen des § 5 RKV.

III. EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

A. Gehaltsausgleich, Teilungsfaktor

(1) Die Monats- und Wochengehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Auf Stunden bezogene in S-Beträgen ausgedrückte Zulagen werden um 3,9 % aufgewertet.

(2) Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftig-

ten Arbeitnehmer angepasst, kommt eine Vereinbarung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.

(3) Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstunden- und Mehrarbeitsgrundvergütung, der Überstunden- und Mehrarbeitszuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.

(Abs 3 gilt ab 1. Februar 1995)

(4) Die Anpassung der Überstundenpauschalien ist innerbetrieblich zu regeln.

B. Pausenanrechnung

Bezahlte Pausen werden in einem Ausmaß von 30 % auf die Arbeitszeitverkürzung angerechnet, ausge-

nommen davon sind jene Pausen, die aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen zu bezahlen sind, und solche, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die bei der Flaschen-, Fass- oder Dosenabfüllung beschäftigt sind.

IV. GELTUNGSTERMIN UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Juli 1991** in Kraft.

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (zum Beispiel Beginn des nächsten Schichtturnusses).

Für die der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Betriebe erfolgt das Inkraft-Treten dieses Kollektivvertrages 12 Monate später.

(2) Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

(3) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages und ihre Anhänge, soweit sie nicht durch diesen Kollektivvertrag abgeändert bzw. ergänzt werden, aufrecht.

Wien, 17. Dezember 1990

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
Verband der alkoholfreien Erfrischungsgetränke
Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe**

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Fruchtsaftindustrie (Süßmoster, sowie industrielle Obst- und Beerenweinerzeugung),
1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

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

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich: für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) fachlich: für alle Betriebe, die dem Verband der Fruchtsaftindustrie (Süßmoster sowie industrielle Obst- und Beerenweinerzeugung) angehören.
Zur Fruchtsaftindustrie gehören:

1. Erzeuger von alkoholfreien, natürlichen Fruchtsäften und Fruchtsaftgetränken.
2. Hersteller von Dicksäften (Konzentraten) aus natürlichen Fruchtsäften.
3. Erzeuger von Obst- und Beerenwein.

4. Erzeuger von Pektin.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören ist dieser KV nur dann anzuwenden, wenn die unter 1. bis 4. angeführte Produktion jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

c) persönlich: für alle Angestellten, einschließlich der Lehrlinge, die in diesen Unternehmen beschäftigt sind.

II. ARBEITSZEIT

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme auf § 4 RKV für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 in der gültigen Fassung.

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

(1) Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, wird die Normalarbeitszeit in Betrieben bzw Betriebsabteilungen, die zu bestimmten Zeiten erheblich verstärkt arbeiten, bzw bei denen zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel Urlaubszeit) zur Sicherstellung der Betriebsleistung eine längere Arbeitszeit notwendig ist (Saisonzeiträume), innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die

Normalarbeitszeit pro Woche beträgt dabei in den Saisonzeiträumen 40 Stunden.

Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, gelten als Saisonzeiträume die Monate Juni bis November, wobei diese Saisonzeiträume mit dem Montag jener Kalenderwoche beginnen, in die der jeweilige Monatserste fällt. Durchrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit außerhalb der Saisonzeiträume beträgt jene Stundenzahl, die sich nach Maßgabe der Dauer der Saisonzeiträume im Durchrechnungszeitraum aus der Anwendung von Abs 1, erster Satz, ergibt, wobei das wöchentliche Ausmaß der Verkürzung auf die einzelnen Arbeitstage aufzuteilen ist, sofern betrieblich keine andere Aufteilung vereinbart wird. Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Diese Mehrarbeitsstunden sind mit der Normalstundenvergütung und einem Zuschlag von 30 %, wobei Grundlage für die Berechnung dieses Zuschlages 1/144 des Monatsgehaltes ist, zu vergüten. Wird anstelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1 : 1,3.

Für Nichtsaisonbetriebe bzw Betriebsabteilungen kann die wöchentliche Arbeitszeit ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Zuschläge (Schicht- und Nachzuschläge) sind zu bezahlen. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderjahr.

Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden. Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw Jänner, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jene Fälle, in denen nach dem AZG eine längere tägliche Normalarbeitszeit zulässig ist (zum Beispiel § 4 Abs 3 AZG), nicht überschritten werden.

(3) Wird Zeitausgleich vereinbart, ist die Lage des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, kommt keine Einigung zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.

(4) Die Bestimmungen der §§ 5 und 7 RKV für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 in der gültigen Fassung sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

(6) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder bei berechtigter Entlassung gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten nicht ausgleichbaren

Stunden Normalstundenentlohnung. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Mehrarbeitsstunden zu bezahlen. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Saisonbeschäftigte mit befristetem Dienstverhältnis erhalten die über 38,5 Stunden bis 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeitsleistung als Normalstundenentlohnung abgegolten. Arbeitsleistung über 40 Stunden hinaus wird als Überstundenleistung bezahlt.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der einzelnen Wochen sowie im Durchschnitt des Schichtturnusses die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb von 26 Wochen auszugleichen, durch Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Auf diesen Ausgleich sind, soweit die 40-stündige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird, die Bestimmungen über die Mehrarbeitsstunden im Sinne des Punktes B 2 sinngemäß anzuwenden.

D. Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen im Schichtbetrieb und Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 2 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinausgeht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen des § 5 RKV.

III. EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

A. Gehaltsausgleich, Teilungsfaktor

(1) Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Auf Stunden bezogene in S-Beträgen ausgedrückte Zulagen werden um 3,9 % aufgewertet.

(2) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot

zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst, kommt eine Vereinbarung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.

(3) Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstunden Grundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.

(4) Die Anpassung der Überstundenpauschalien ist innerbetrieblich zu regeln.

B. Pausenanrechnung

Bezahlte Pausen werden in einem Ausmaß von 30 % auf die Arbeitszeitverkürzung angerechnet, ausge-

nommen davon sind jene Pausen, die aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen zu bezahlen sind, und solche, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die bei der Flaschen-, Fass- oder Dosenabfüllung beschäftigt sind.

IV. GELTUNGSTERMIN UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 1992** in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (zum Beispiel Beginn des nächsten Schichtturnusses).

(2) Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

Wien, 5. Dezember 1991

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

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Fischindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

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

I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich.

b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Fischindustrie.

c) persönlich: für alle Angestellten, einschließlich der Lehrlinge, die in diesen Unternehmen beschäftigt sind.

II. ARBEITSZEIT

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme auf § 4 RKV für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1991.

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

(1) Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, wird die Normalarbeitszeit in Betrieben bzw Betriebsabteilungen, die zu bestimmten Zeiten erheblich verstärkt arbeiten, bzw bei denen zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel Urlaubszeit) zur Sicherstellung der Betriebsleistung eine längere Arbeitszeit notwendig ist (Saisonzeiträume), innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Ist kein Betriebsrat vorhanden, ist mit dem Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt dabei in den Saisonzeiträumen 40 Stunden.

Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, gelten als Saisonzeiträume die Monate September bis Februar, wobei diese Saisonzeiträume mit dem Montag jener Kalenderwoche beginnen, in die der jeweilige Monatserste fällt.

Durchrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit außerhalb der Saisonzeiträume beträgt jene Stundenzahl, die sich nach Maßgabe der Dauer der Saisonzeiträume im Durchrechnungszeitraum aus der Anwendung von Abs 1, erster Satz, ergibt, wobei das wöchentliche Ausmaß der Verkürzung auf die einzelnen Arbeitstage aufzuteilen ist, sofern betrieblich keine andere Aufteilung vereinbart wird. Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Diese Mehrarbeitsstunden sind mit der Normalstundenvergütung und einem Zuschlag von 30 %, wobei Grundlage für die Berechnung dieses Zuschlages 1/144 des Monatsgehaltes ist, zu vergüten. Wird für Mehrarbeit anstelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1 : 1,3. Dasselbe gilt, wenn keine saisonale Verteilung der Normalarbeitszeit erfolgt. Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jener Fälle, in denen nach dem AZG eine längere tägliche Normalarbeitszeit zulässig ist (zum Beispiel § 4, Abs 3 AZG), nicht überschritten werden.

(3) Wird anstelle der Mehrarbeitsvergütung Zeitausgleich vereinbart, ist die Lage des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, kommt eine Einigung nicht zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.

(4) Die Bestimmungen der §§ 4 und 5 RKV für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1991 in der

jeweils geltenden Fassung sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

(6) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder bei berechtigter Entlassung gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten nicht ausgleichbaren Stunden Normalstundenentlohnung. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Mehrarbeitsstunden zu bezahlen. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Saisonbeschäftigte mit befristetem Dienstverhältnis erhalten die über 38,5 Stunden bis 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeitsleistung im Verhältnis 1 : 1,3* abgegolten. Arbeitsleistung über 40 Stunden hinaus wird als Überstundenleistung bezahlt.

** Normalstunde plus Zuschlag 30 %.*

Berechnungsgrundlage Zuschlag: 1/144 des Monatsgehaltes.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der einzelnen Wochen sowie im Durchschnitt des Schichtturnusses die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb von 26 Wochen auszugleichen, durch Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Auf diesen Ausgleich sind, soweit die 40-stündige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird, alle Bestimmungen über die Mehrarbeitsstunden im Sinne des Punktes B Abs 2 sinngemäß anzuwenden.

D. Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen im Schichtbetrieb und Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 3 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinausgeht.

III. EINFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

Monatsgehälter, Teilungsfaktor

(1) Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Auf Stunden bezogene in S-Beträgen ausgedrückte Zulagen werden um 3,9 % aufgewertet.

(2) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Ar-

beitnehmer angepasst, kommt eine Vereinbarung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.

(3) Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstunden Grundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.

(4) Die Anpassung der Überstundenpauschalien ist innerbetrieblich zu regeln.

IV. GELTUNGSTERMIN UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 1992** in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungsbeginn vereinbart werden (zum Beispiel Beginn des nächsten Schichtturnusses).

(2) Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

(3) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages, soweit sie nicht durch diesen

Kollektivvertrag abgeändert bzw ergänzt werden, aufrecht.

Wien, 4. Februar 1992

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

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, für

Ed. Haas Nahrungsmittel Ges.m.b.H., 4020 Linz, Eduard-Haas-Straße 25

einerseits und dem

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

I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle in der Firma Ed. Haas Nahrungsmittel Ges.m.b.H. beschäftigten Arbeitnehmer, die dem Angestelltengesetz unterlie-

gen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

II. ARBEITSZEIT

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. 1. 1992 38,5 Stunden. Bezüglich der Verteilung der Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellung auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvereinbarung – geregelt werden.

(3) Die wöchentliche Arbeitszeit kann ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt und für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 oder Normalstundenzuschlag vereinbart werden. Zuschläge (Schicht- und Nachzuschläge) sind zu bezahlen.

Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz.

Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann für Angestellte, bei denen ein Arbeitszusammenhang mit den Arbeitern gegeben ist, der Ausgleichszeitraum auf 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Beträgt der Ausgleichszeitraum 52 Wochen (1 Jahr), gilt unbeschadet des 1. Satzes folgende Regelung: Das Ausmaß der Verkürzung der Normalarbeitszeit (bei bisheriger 40-Stunden-Woche 1,5 Stunden) ist zuschlagsfreie Mehrarbeit. Sie wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne einer durchrechenbaren Arbeitszeit und der Arbeitszeit im Schichtbetrieb. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 Abs 3 AZG die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des § 5 Rahmenkollektivvertrag (RKV) für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1991 idgF sinngemäß anzuwenden.

Die Lage des Zeitausgleiches ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen und schriftlich festzuhalten.

Davon abweichende individuelle Vereinbarungen des Zeitausgleiches sind im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Angestellten möglich. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem Angestellten festzulegen.

Der Zeitausgleich soll tunlichst in ganzen Tagen gewährt werden.

Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw Jänner, bei einer abweichenden Festle-

gung des Ausgleichszeitraumes, im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw Normalarbeitszeit plus Mehrarbeit bis 40 Stunden) nicht überschreitet. Die Bestimmungen des § 4 Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 idgF sind sinngemäß anzuwenden.

(4) Als Überstunde gilt nur jene Mehrleistung, die über die Bestimmungen des Punktes 3 hinausgeht.

(5) Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung – bei Arbeitnehmerkündigung jedoch nur dann, wenn der Ausgleich im Wege des Zeitausgleiches während der Kündigungsfrist aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen kann, in allen anderen Fällen der Lösung des Arbeitsverhältnisses gebührt Normalstundenentlohnung. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

III. MONATSGEHÄLTER

(1) Die Monatsgehälter bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.

(2) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst.

IV. GELTUNGSTERMIN UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 1992** in Kraft.

(2) Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 23. Jänner 1992

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
Ed. Haas Nahrungsmittel Ges.m.b.H.**

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Arbeitsleistungen am 8. Dezember (Mariä Empfängnis)

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-industrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und der

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

§ 1 Geltungsbereich

a. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich:

Für sämtliche dem **Verband der Fleischwarenindustrie** angehörenden Mitgliedsfirmen.

c. Persönlich:

Für alle Angestellten und Lehrlinge. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Arbeitneh-

merInnen (auch Aushilfskräfte), auf welche das Angestelltengesetz (BGBl Nr 292/1921) Anwendung findet. Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für FerialpraktikantInnen; FerialpraktikantInnen sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.

§ 2 Art und Dauer der Beschäftigung

1) ArbeitnehmerInnen können am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 7:00 Uhr bis 18:00 Uhr mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt werden:

- a) Tätigkeiten zur Beratung und Betreuung der Kunden
- b) Tätigkeiten im Warenverkauf
- c) Tätigkeiten, die mit diesen im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären sowie

d) sonstige Tätigkeiten, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit den vorstehenden Tätigkeiten verlangt werden.

2) Vor- und Abschlussarbeiten sind über den im Abs 1 genannten Zeitraum hinaus im unbedingt erforderlichen Ausmaß zulässig.

§ 3 Verfahren

Arbeitgeber, die ihre Verkaufsstellen gem § 1 Abs 1 bis 3 des Öffnungszeitengesetzes am 8. Dezember offen halten und gemäß § 13a des Arbeitsruhegesetzes und § 18a des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes Arbeitsleistungen im Sinne des § 2 in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 28. November dem/der ArbeitnehmerIn mitzuteilen. Der/

die ArbeitnehmerIn, dem/der eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Kein/e ArbeitnehmerIn darf wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.

§ 4 Vergütung

1) Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie.

2) Für die Arbeitsleistung des Lehrlings am 8. Dezember gilt als Berechnungsgrundlage des Entgeltes gem § 9 Abs 5 Arbeitsruhegesetz der Satz der Verwendungsgruppe II, 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr.

§ 5 Freizeitausgleich

Der/die ArbeitnehmerIn erhält für die Arbeitsleistung am 8. Dezember zusätzliche Freizeit. Der Verbrauch der Freizeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen.

ArbeitnehmerInnen, die bis zu 4 Stunden arbeiten, erhalten 4 Stunden Freizeit, ArbeitnehmerInnen, die mehr als 4 Stunden arbeiten, erhalten 8 Stunden Freizeit.

Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechter Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

§ 6 Mitwirkung des Betriebsrates

Im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung am 8. Dezember können im Rahmen der §§ 2 bis 5 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 7 Schlichtungsstellen

Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung am 8. Dezember sollen von einer in jedem Bundesland zu errichtenden,

paritätisch besetzten Schlichtungsstelle geklärt werden.

Diese Schlichtungsstelle besteht aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Angestellten.

Wien, am 18. November 1997

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Verband der Fleischwarenindustrie

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

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen (§ 4 Abs 3 und 3a AZG)

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-
industrie**

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerk-
schaft der Privatangestellten, Sektion Industrie
und Gewerbe**

andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Öster-
reich;

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

persönlich: für alle Angestellten, auf welche der Rah-
menkollektivvertrag für Angestellte der Industrie in
der geltenden Fassung anzuwenden ist.

II. EINARBEITUNG IN VERBINDUNG MIT FEIERTAGEN

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an
Werktagen aus, um dem Dienstnehmer eine längere
zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so
kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen
überschritten werden soll, durch Betriebsvereinba-
rung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeits-
zeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalls-
tage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein
Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist
zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Ar-
beitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des
Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeitung im Sinne dieser Bestimmung darf
die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich einer

allfälligen Mehrarbeit im Sinne der jeweiligen Kollektiv-
verträge betreffend Arbeitszeit nicht übersteigen
bzw in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit
einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeits-
woche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert
werden. Endet das Dienstverhältnis vor Konsumie-
rung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt
für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende
Überstundenvergütung. Diese Bestimmungen lassen
die jeweiligen Regelungen über eine andere Verteil-
ung der Arbeitszeit in den jeweiligen Kollektivverträ-
gen betreffend Arbeitszeit unberührt.

III. GELTUNGSBEGINN

1. November 1994

Wien, am 12. September 1994

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

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

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Futtermittelindustrie

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft /
Nahrung / Genuss,**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für Mars Austria OG, Standort Bruck/Leitha.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten während 30 Wochenenden und während

der Feiertagsruhe an 7 Feiertagen beschäftigt werden:

Erzeugung von Heimtiernahrung in Dosen und flexiblen Gebinden und Frischebeutel

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im

Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinen Gründen gekündigt werden. Ausgenommen davon sind diejenigen Angestellten, die aufgrund des betrieblichen Beurteilungssystems eine zweimalige, aufeinander folgende negative Beurteilung hatten.

5. Denjenigen Angestellten, die während der Wochenendruhe beschäftigt werden, ist ihre Ersatzruhe vor oder nach der nächstfolgenden Wochenendruhe in einem (Blockfreizeit) mit dieser Wochenendruhe zu gewähren.

6. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2019** in Kraft und ist mit **29. Februar 2020** befristet.

Wien, am 10. Jänner 2019

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE

Obmann
DI HENÖCKL

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der alkoholfreien Erfrischungsgetränkeindustrie

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und dem

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

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für Egger Getränke GmbH & Co OG, Standort Unterradlberg.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

1. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von alkoholfreien Erfrischungsgetränken und den damit in

unmittelbaren Zusammenhang stehenden Tätigkeiten (zB: Laboranten, Siruper, Heizer, Schlosser, Elektriker, Staplerfahrer, Lagerarbeiter);

2. Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an den Produktionsanlagen.

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsrechtliche Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2019** in Kraft und ist mit **29. Februar 2020** befristet.

Wien, am 10. Jänner 2019

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKEINDUSTRIE

Obmann
Dr. HUDLER

Geschäftsführerin
Mag. KAUFMANN-KERSCHBAUM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und dem

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

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für die S. Spitz GesmbH, Standort Attnang-Puchheim.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

Produktion Division Getränke, Produktion Division S&S und den damit in unmittelbaren Zusammenhang stehenden Tätigkeiten, Offenware, Labor, Instandhaltung, Technik und Logistik.

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinarischen Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2019** in Kraft und ist mit **29. Februar 2020** befristet.

Wien, am 10. Jänner 2019

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der alkoholfreien Erfrischungsgetränkeindustrie
1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und dem

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

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für Vöslauer Mineralwasser AG / Standort Bad Vöslau.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

1. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von alkoholfreien Erfrischungsgetränken und den damit in

unmittelbaren Zusammenhang stehenden Tätigkeiten

2. Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an den Produktionsanlagen.

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsrechtliche Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2019** in Kraft und ist mit **29. Februar 2020** befristet.

Wien, am 10. Jänner 2019

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKEINDUSTRIE

Obmann
Dr. HUDLER

Geschäftsführer
Mag. KAUFMANN-KERSCHBAUM

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-
industrie Österreichs,
Verband der Süßwarenindustrie**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft /
Nahrung / Genuss,**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

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

b. Fachlich: Für die Lindt & Sprüngli Austria GesmbH, Standort Gloggnitz

c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit den im Abwerkverkauf/Fabrikverkauf im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend-

und Feiertagsruhe beschäftigt werden, soweit Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt wurde.

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Mai 2019** in Kraft und ist mit **30. April 2020** befristet.

Wien, am 5. Februar 2019

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

Ing. PANUSCHKA

Mag. KOSSDORFF

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

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-
industrie Österreichs,
Verband der Süßwarenindustrie**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft /
Nahrung / Genuss,**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

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

b. Fachlich: Für die Mondelez Österreich GesmbH, Standort Bludenz.

c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

I.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden, soweit Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt wurde.

1. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von mit Schokolade überzogenen Keks;

2. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von massiven und gefüllten Schokoladetafeln (zB 200 g, 250 g, 300 g, etc).

3. Kakaobutterabpressung;

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsrechtliche Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinarischen Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Oktober 2018** in Kraft und ist mit **30. September 2019** befristet.

Wien, am 21. September 2018

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

Ing. PANUSCHKA

Mag. KOSSDORFF

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

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-
industrie Österreichs,
Verband der Süßwarenindustrie**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft /
Nahrung / Genuss,**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

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

b. Fachlich: Manner & Comp. AG, Standort Wien

c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei folgenden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden:

I.

Industrielle Röstung und Verarbeitung von Kakao, Erzeugung von Haselnusszuckermasse, Waffel- und Süßwaren

II.

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsrechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einvernehmen herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Vereinbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaftmachung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen werden, nur aus disziplinären Gründen oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zusätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2017** in Kraft und ist mit **28. Februar 2018** befristet.

Wien, am 26. Februar 2017

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

Ing. PANUSCHKA

Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Vorsitzender

Bundesgeschäftsführer-Stv.
Geschäftsbereichsleiter

KATZIAN

DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

TREML

Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-industrie Österreichs,
Verband der Alkoholfreien Erfrischungsgeträn-keindustrie**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft /
Nahrung / Genuss,**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

GELTUNGSBEREICH

a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Re-publik Österreich.

b. Fachlich: Für Coca-Cola HBC Austria GmbH,
Standort Edelstal

c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

Im Sinne von § 12a ARG dürfen Angestellte mit bei fol-genden Produktionen im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten auch während der Wochenend- und Feier-tagsruhe beschäftigt werden:

1. Vollkontinuierliche industrielle Herstellung von al-koholfreien Erfrischungsgetränken und den damit

1. Die damit notwendigen arbeitszeit- und arbeitsru-herrechtlichen Erfordernisse sind gemäß § 97 ArbVG durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

2. Mit den betroffenen Angestellten ist das Einverneh-men herzustellen. Lehnen Angestellte eine solche Ver-einbarung ab, so darf aus diesem Grund das Arbeits-verhältnis nicht beendet werden, wobei die Glaubhaft-machung genügt.

3. Vor der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

I.

in unmittelbaren Zusammenhang stehenden Tä-tigkeiten (Laboranten, Siruper, Heizer, Schlosser, Elektriker, Staplerfahrer, Lagerarbeiter);

2. Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsarbei-ten an den Produktionsanlagen;

II.

4. Für den Zeitraum der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages dürfen Angestellte, die zu Arbeiten im Sinne dieses Kollektivvertrages herangezogen wer-den, nur aus disziplinarischen Gründen oder mit Zustim-mung des Betriebsrates gekündigt werden.

5. Die Betriebsvereinbarung hat für Arbeitsleistungen während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe zu-sätzliche Bonitäten vorzusehen.

III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2019** in Kraft und ist mit **29. Februar 2020** befristet.

Wien, am 10. Jänner 2019

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKEINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

Dr. HUDLER

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

GEMEINSAME ERKLÄRUNG

des **Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs**, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3, und des **Österreichischen Gewerk-**

schaftsbundes, Gewerkschaft der Privatange-
stellten, Sektion Industrie und Gewerbe,
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

Zur Auslegung des Begriffes der „zusätzlichen Bonität“ in gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz (ARG) abgeschlossenen Kollektivverträgen.

Unter einer zusätzlichen Bonität ist jede Vergünstigung zu verstehen, die der Arbeitgeber den Angestellten zusätzlich gewährt (zB vergünstigtes bzw kostenloses Essen). Es muss sich hierbei nicht um geldwerte Zuschläge, jedenfalls aber um einen geldwerten Vor-

teil handeln. Eine solche „zusätzliche Bonität“ darf ausschließlich jenen Angestellten zugute kommen, die Arbeiten im Rahmen der oe § 12a Kollektivverträge ausführen.

Wien, am 25. Juli 2000

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

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

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zur durchrechenbaren Normalarbeitszeit für Angestellte im Produktionsbereich

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

a. Räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich.

b. Fachlich:

für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie.

c. Persönlich:

für alle Angestellte, die in den unter b) angeführten Betrieben im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) beschäftigt sind.

d. Geltungsbeginn:

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. Juli 2006** in Kraft.

ARTIKEL II ERGÄNZUNGEN ZU § 4 RKV „NORMALARBEITSZEIT“

Der § 4 des RKV wird für Arbeitnehmer, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) tätig sind, **um folgende Absätze ergänzt.**

Absatz 3a: 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

- die sich aufgrund der Regelungen gem § 4 Abs 1 ergebende Normalarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt oder
- bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4b die für den jeweiligen Verband geltende Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs 1 im Durchschnitt innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht überschritten werden.

Diesfalls ist die Regelung des § 4b 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.

Absatz 3b: Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

Absatz 10: Gemäß § 11 Abs 2 bis 3 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG), BGBl 1987/599 idgF kann die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen an jene der erwachsenen Arbeitnehmer angeglichen werden.

Dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten.

Absatz 11: Die tägliche Normalarbeitszeit kann außer in den gesetzlich vorgesehen Fällen 10 Stunden betragen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird.

ARTIKEL III EINFÜGUNG EINES § 4b RKV

Der § 4b gilt für Arbeitnehmer, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, usw) tätig sind.

(1) Anstelle der in § 4 Abs 1 RKV angeführten Regelungen kann mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, wobei die Kollektivvertragspar-

teien über diese Einzelvereinbarungen zu informieren sind, für Betriebe oder Betriebsabteilungen die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die gemäß § 4 Abs 1 RKV 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 betroffenen Arbeitnehmer festzulegen.

(3) Für Wochenstunden nach der 40. bis einschließlich der 45. geleisteten Wochenstunde gebührt ein Zuschlag von 15 %. Unberührt davon bleiben Regelungen für Mehrarbeit bis zur 40. Stunde.

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

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

(6) Bei Zusammentreffen einer vereinbarten durchrechenbaren Normalarbeitszeit im Sinne dieses Paragraphen und einer Einarbeitsvereinbarung in Verbindung mit Feiertagen im Sinne des entsprechenden Kollektivvertrages 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 Arbeitnehmer während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Endet das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung, so gebührt Normalstundentlohnung.

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

ARTIKEL IV ERGÄNZUNG DES § 5 ÜBERSTUNDENARBEIT

Der § 5 des RKV wird für Arbeitnehmer, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (zB: Labor, Lager, ...) tätig sind, um folgenden Absatz 15 ergänzt.

Absatz 15: Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann von der Möglichkeit des § 7 Abs 2 Arbeitszeitgesetz (AZG) Gebrauch gemacht werden.

ARTIKEL V ZUSCHLÄGE

Angestellte, die an einem Arbeitszeitmodell im Sinne dieses Zusatzkollektivvertrages teilnehmen, haben für die Dauer der Teilnahme an einem solchen Arbeits-

zeitmodell Anspruch auf die gleichen Zuschläge wie Arbeiter.

Wien, am 15. Mai 2006

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Vorsitzender
KATZIAN

Geschäftsbereichsleiter
PROYER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzender
NEUMÄRKER

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zu Überstunden im Sinne des § 7 Abs 1 AZG

I. GELTUNGSBEREICH

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3 – ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind die Angestellten der Mitgliedsfirmen nachstehender Verbände: Brauin-

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

II. ZEITLICHER GELTUNGSBEREICH

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. März 2019** in Kraft.

III.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

3. An Stelle der bezahlten Pause von 10 Minuten, im Sinn der Punkte 2 und 3, kann über Betriebsvereinbarung eine andere Art der Abgeltung vereinbart werden.

Wien, am 18. 12. 2018

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

Umziehzeiten

I. GELTUNGSBEREICH

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten,

Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

II. ZEITLICHER GELTUNGSBEREICH

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. März 2019** in Kraft.

III.

Diese Regelung gilt nur für jenen Arbeiternehmer/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 ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, 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) auf-

zuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundgehalt / Überstundenteiler (z.B.144)
x auszuzahlende Stunden
€ 1.670,- / 144 x 30 Stunden = € 347,92

Ausschließlich im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn 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 (zB 144) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundgehalt / Überstundenteiler (zB 144)
+ 25 % x zu übertragende Stunden
[(€ 1.670,- / 144) + 25 %] x 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. In diesem Fall beginnt der erste Durch-

rechnungszeitraum mit 1. März 2019 und endet mit 31. Dezember 2019.

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

3. Details zu den Punkten 1. und 2. können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Wien, am 18.12.2018

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE	
Obmann GD KR DI MARIHART	Geschäftsführerin Mag. KOSSDORFF
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten	
gf. Vorsitzende TEIBER	Geschäftsbereichsleiter DÜRTSCHER
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss	
Vorsitzende TREML	Wirtschaftsbereichssekretär Mag. HIRNSCHRODT

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-
industrie,**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier,**

**Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/
Nahrung/Genuss,**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

ARTIKEL 1

Mit Wirkung vom **1. November 2018** werden die im Bereich des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie geltenden kollektivvertraglichen

Mindestgrundgehälter für Angestellte für bestimmte Verbandsbereiche neu festgesetzt. Sie ergeben sich aus den im Anhang beigefügten Gehaltsordnungen.

ARTIKEL 2

Mit Wirkung vom **1. November 2018** ist das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der

Verwendungsgruppe I	um 3,20 %
Verwendungsgruppe II	um 3,00 %
Verwendungsgruppe III	um 3,00 %
Verwendungsgruppe IV	um 2,90 %
Verwendungsgruppe IVa	um 2,75 %
Verwendungsgruppe V	um 2,70 %
Verwendungsgruppe Va	um 2,60 %
Verwendungsgruppe VI	um 2,50 %
Verwendungsgruppe M I	um 3,00 %
Verwendungsgruppe M II o	um 2,80 %
Verwendungsgruppe M II m	um 2,80 %
Verwendungsgruppe M III	um 2,60 %

zu erhöhen und kaufmännisch auf Cent zu runden.

Bei Provisionsvertretern mit vereinbartem Fixum ist das monatliche Fixum zumindest um 2,85 % anzuheben und kaufmännisch auf Cent zu runden. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, dann ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem **1. November 2018** auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil des Dienstverhältnisses zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Berechnungsgrundlage für die Erhöhung ist das Oktober-Istgehalt 2018.

Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung ist das sich neu ergebende tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten überdies darauf zu prüfen, ob es dem neuen, ab 1. November 2018 geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

Wurde anlässlich einer kollektivvertraglichen Lohnregelung in der Zeit vom 1. April 2018 bis 31. Oktober 2018 auch den Angestellten eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist diese auf die ab **1. November 2018** in Kraft tretende kollektivvertragliche Istgehaltserhöhung anrechenbar.

Dies gilt auch für betriebliche und individuelle, ab 1. August 2018 durchgeführte Gehaltsregelungen.

Ausgenommen davon ist eine Erhöhung, die aufgrund geänderter Tätigkeit, geänderten Arbeitsgebietes oder kollektivvertraglicher Umstufung erfolgt ist.

Diese Istgehaltsregelung gilt nicht für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2018 begründet wurde. Sie gilt ferner nicht für die Mitgliedsfirmen der Brau-, Futtermittel-, Milch-, Mühlen-, Zuckerindustrie und der Großbäcker.

ARTIKEL 3 FREIZEITOPTION

Anstelle eines Teiles oder des gesamten Gehaltes (per 1. 11. 2018) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit von bis zu maximal 5 Stunden 36 Sekunden – dies entspricht 3 % des Gehaltes – zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von bis zu maximal 5 Stunden 36 Sekunden, dies entspricht 3 % des Gehaltes;
Berechnung: $167/\text{Monat} \times 60 \text{ Minuten} = 10.020 \text{ Minuten}$
Davon 3 % → 300 Minuten und 36 Sekunden = 5 Std. 36 Sek.
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde $1/167$ des gemäß § 11 bis § 12b RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird. Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die IST- und KV-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 11. 2018 gemäß Gehaltsvertrag vom 18. 12. 2018 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 31. 1. 2019 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15. 5. 2019 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15.4. 2019 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15.4.2019 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.6.2019 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15. 6. 2019 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das tatsächliche Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 8. 2019 um bis zu 3,0 % zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgut-schriften vorzunehmen.

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

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestgehalt zum 1. 11. 2018 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu vier Mal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zwei Mal.

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

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

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes

der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 11 bis § 12b RKV (Berechnung

der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

ARTIKEL 4 ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Allenfalls gewährte Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich

das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften der Artikel 1 und 2 erhöht.

ARTIKEL 5 LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN

Die Lehrlingsentschädigungen gemäß § 18 Rahmenkollektivvertrag werden – ausgenommen für die Lehrlinge der Mitgliedsfirmen nachstehender Verbände: Brauindustrie, Großbäcker, Milchindustrie, Zuckerindustrie – wie folgt neu festgelegt:

1. Lehrjahr
2. Lehrjahr
3. Lehrjahr
4. Lehrjahr
Vorlehre

Tabelle I

€ 613,93
€ 823,13
€ 1.114,37
€ 1.506,79

Tabelle II

€ 821,62
€ 1.103,77
€ 1.372,93
€ 1.595,84

€ 692,99

Wien, am 18. Dezember 2018

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

Gehaltsordnung 2018 („NuGI“)

Gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idGF, für die Mitgliedsfirmen des Verbandes der

Nahrungs- und Genussmittelindustrie

**ausgenommen die Mitgliedsfirmen nachstehender Verbände
Brauindustrie, Futtermittelindustrie, Großbäcker, Milchindustrie, Mühlenindustrie,
Süßwarenindustrie, Zuckerindustrie.**

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

Gültig ab 1. November 2018

Erhöhung der Ist-Gehälter (kaufmännisch aufgerundet auf Cent):

VWGr I um 3,20 %, VWGr II um 3,00 %, VWGr III um 3,00 %, VWGr IV um 2,90 %, VWGr IVa um 2,75 %, VWGr V um 2,70 %, VWGr Va um 2,60 %, VWGr VI um 2,50 %, VWGr M I um 3,00 %, VWGr M II o. um 2,80 %, VWGr M II m. um 2,80 %, VWGr M III . um 2,60 %

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.670,42	1.749,66	2.013,60	2.554,01	2.803,47	3.337,16	3.666,53	5.037,02	2.122,45	2.545,25	2.720,05	2.820,62
n. 2.	1.670,42	1.818,26	2.120,34	2.691,65	2.953,83	3.519,03	3.866,70	5.483,86	2.122,45	2.545,25	2.720,05	2.970,74
n. 4.	1.713,05	1.886,86	2.227,08	2.829,29	3.104,19	3.700,90	4.066,87	5.930,70	2.196,51	2.650,61	2.832,38	3.120,86
n. 6.		1.955,46	2.333,82	2.966,93	3.254,55	3.882,77	4.267,04	6.377,54	2.270,57	2.755,97	2.944,71	3.270,98
n. 8.		2.024,06	2.440,56	3.104,57	3.404,91	4.064,64	4.467,21	6.824,38	2.344,63	2.861,33	3.057,04	3.421,10
n. 10.		2.092,66	2.547,30	3.242,21	3.555,27	4.246,51	4.667,38		2.418,69	2.966,69	3.169,37	3.571,22
n. 12.		2.161,26	2.654,04	3.379,85	3.705,63	4.428,38	4.867,55		2.492,75	3.072,05	3.281,70	3.721,34
BS	42,63	68,60	106,74	137,64	150,36	181,87	200,17	446,84	74,06	105,36	112,33	150,12

Gehaltsordnung 2018 (Süßwaren)

Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2018

Erhöhung der Ist-Gehälter (kaufmännisch aufgerundet auf Cent):

VWGr I um 3,20 %, VWGr II um 3,00 %, VWGr III um 3,00 %, VWGr IV um 2,90 %, VWGr IVa um 2,75 %, VWGr V um 2,70 %, VWGr Va um 2,60 %, VWGr VI um 2,50 %, VWGr M I um 3,00 %, VWGr M II o. um 2,80 %, VWGr M II m. um 2,80 %, VWGr M III . um 2,60 %

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.670,45	1.749,72	2.009,86	2.557,73	2.808,49	3.345,80	3.672,79	5.145,25	2.132,49	2.551,47	2.732,47	2.821,79
n. 2.	1.693,00	1.817,47	2.117,02	2.695,80	2.959,67	3.527,48	3.872,75	5.603,93	2.132,49	2.551,47	2.732,47	2.970,48
n. 4.	1.715,55	1.885,22	2.224,18	2.833,87	3.110,85	3.709,16	4.072,71	6.062,61	2.203,53	2.656,08	2.844,07	3.119,17
n. 6.		1.952,97	2.331,34	2.971,94	3.262,03	3.890,84	4.272,67	6.521,29	2.274,57	2.760,69	2.955,67	3.267,86
n. 8.		2.020,72	2.438,50	3.110,01	3.413,21	4.072,52	4.472,63	6.979,97	2.345,61	2.865,30	3.067,27	3.416,55
n. 10.		2.088,47	2.545,66	3.248,08	3.564,39	4.254,20	4.672,59		2.416,65	2.969,91	3.178,87	3.565,24
n. 12.		2.156,22	2.652,82	3.386,15	3.715,57	4.435,88	4.872,55		2.487,69	3.074,52	3.290,47	3.713,93
BS	22,55	67,75	107,16	138,07	151,18	181,68	199,96	458,68	71,04	104,61	111,60	148,69

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-industrie Österreichs,

Verband der Futtermittelindustrie

1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft /
Nahrung / Genuss,**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

ARTIKEL I GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: Für alle Bundesländer.

Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Futtermittelindustrie.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem oben genannten Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden (bzw Verbänden) und der Gewerkschaft der Privatan-

gestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Nov. 1991, idgF, anzuwenden ist.

ARTIKEL II GEHÄLTER

1. Gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie werden die für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter mit Wirkung vom **1. September 2018** laut beiliegender Gehaltsordnung neu festgesetzt.

2. Die euromäßige Überzahlung des tatsächlichen Monatsgehaltes (Istgehalt) ist aufrechtzuerhalten. Berechnungsgrundlage ist das August-Istgehalt 2018.

ARTIKEL III FREIZEITOPTION

Statt eines Teiles oder der gesamten Gehaltserhöhung (01.09.2018) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 4 Stunden 11 Minuten;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Frei-

stellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).

- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 11 bis § 12b RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird. Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Ist-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1. 9. 2018 gemäß Artikel II. 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30. 9. 2018 im Betrieb bekannt zu geben (zB durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15. 1. 2018 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15. 12. 2018 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15. 12. 2018 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15. 2. 2019 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.

- Kommt bis 15. 2. 2019 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das Ist-Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1. 4. 2019 um mindestens 2,5 % zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

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

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt zum 1. 9. 2018 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

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

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

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 11 bis § 12b RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

ARTIKEL IV GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. September 2018** in Kraft.

Gehaltsordnung 2018 (Futtermittelindustrie)

Gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, für die Mitgliedsfirmen des Verbandes der

Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. September 2018

**Erhöhung der Mindest-Gehälter um 2,5 %
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.598,19	1.678,69	1.930,74	2.446,99	2.689,54	3.203,83	3.519,25	4.821,43	2.035,60	2.441,71	2.611,89	2.706,96
n. 2.	1.598,19	1.744,00	2.032,77	2.578,94	2.833,86	3.377,89	3.710,72	5.248,99	2.035,60	2.441,71	2.611,89	2.851,13
n. 4.	1.640,55	1.809,31	2.134,80	2.710,89	2.978,18	3.551,95	3.902,19	5.676,55	2.106,56	2.542,76	2.719,28	2.995,30
n. 6.		1.874,62	2.236,83	2.842,84	3.122,50	3.726,01	4.093,66	6.104,11	2.177,52	2.643,81	2.826,67	3.139,47
n. 8.		1.939,93	2.338,86	2.974,79	3.266,82	3.900,07	4.285,13	6.531,67	2.248,48	2.744,86	2.934,06	3.283,64
n. 10.		2.005,24	2.440,89	3.106,74	3.411,14	4.074,13	4.476,60		2.319,44	2.845,91	3.041,45	3.427,81
n. 12.		2.070,55	2.542,92	3.238,69	3.555,46	4.248,19	4.668,07		2.390,40	2.946,96	3.148,84	3.571,98
BS	42,36	65,31	102,03	131,95	144,32	174,06	191,47	427,56	70,96	101,05	107,39	144,17

Tabelle IST-Gehaltserhöhung per 1. September 2018 (Futtermittelindustrie)

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2018 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2018 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestufteten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	38,98	40,95	47,08	59,68	65,58	78,15	85,84	117,59	49,66	59,56	63,71	66,03
n. 2.	38,98	43,24	48,89	61,70	67,73	83,43	92,06	127,50	49,66	59,56	63,71	70,24
n. 4.	40,01	44,48	51,73	65,77	72,97	87,67	95,19	138,45	50,35	61,61	65,91	73,41
n. 6.		45,73	53,53	69,85	76,16	90,88	99,34	149,40	53,12	64,70	67,09	77,60
n. 8.		48,01	57,40	73,93	81,40	95,12	104,53	159,32	55,88	66,75	71,35	80,78
n. 10.		48,23	59,20	75,94	83,54	98,34	108,69		57,61	68,80	74,59	84,97
n. 12.		50,50	62,03	78,99	86,73	103,61	113,86		58,30	71,88	76,79	87,11

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR Dipl.-Ing. Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE

Obmann
Dipl. Ing. HENÖCKL

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

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

Vorsitzende
TREML

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. HIRNSCHRODT

ZUSATZINFORMATIONEN

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Gehaltsordnung 2017 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2017

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,5 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.618,62	1.698,71	1.954,96	2.482,04	2.728,46	3.249,42	3.573,61	4.914,17	2.060,64	2.475,93	2.645,97	2.749,13
n. 2.	1.618,62	1.765,31	2.058,59	2.615,80	2.874,79	3.426,51	3.768,71	5.350,11	2.060,64	2.475,93	2.645,97	2.895,45
n. 4.	1.659,93	1.831,91	2.162,22	2.749,56	3.021,12	3.603,60	3.963,81	5.786,05	2.132,54	2.578,42	2.755,24	3.041,77
n. 6.		1.898,51	2.265,85	2.883,32	3.167,45	3.780,69	4.158,91	6.221,99	2.204,44	2.680,91	2.864,51	3.188,09
n. 8.		1.965,11	2.369,48	3.017,08	3.313,78	3.957,78	4.354,01	6.657,93	2.276,34	2.783,40	2.973,78	3.334,41
n. 10.		2.031,71	2.473,11	3.150,84	3.460,11	4.134,87	4.549,11		2.348,24	2.885,89	3.083,05	3.480,73
n. 12.		2.098,31	2.576,74	3.284,60	3.606,44	4.311,96	4.744,21		2.420,14	2.988,38	3.192,32	3.627,05
BS	41,31	66,60	103,63	133,76	146,33	177,09	195,10	435,94	71,90	102,49	109,27	146,32

Gehaltsordnung 2017 (Süßwaren)

Gültig ab 1. November 2017

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,5 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.618,65	1.698,75	1.951,31	2.485,64	2.733,34	3.257,85	3.579,73	5.019,77	2.070,38	2.481,98	2.658,05	2.750,29
n. 2.	1.640,50	1.764,53	2.055,35	2.619,82	2.880,47	3.434,75	3.774,62	5.467,26	2.070,38	2.481,98	2.658,05	2.895,21
n. 4.	1.662,35	1.830,31	2.159,39	2.754,00	3.027,60	3.611,65	3.969,51	5.914,75	2.139,35	2.583,74	2.766,61	3.040,13
n. 6.		1.896,09	2.263,43	2.888,18	3.174,73	3.788,55	4.164,40	6.362,24	2.208,32	2.685,50	2.875,17	3.185,05
n. 8.		1.961,87	2.367,47	3.022,36	3.321,86	3.965,45	4.359,29	6.809,73	2.277,29	2.787,26	2.983,73	3.329,97
n. 10.		2.027,65	2.471,51	3.156,54	3.468,99	4.142,35	4.554,18		2.346,26	2.889,02	3.092,29	3.474,89
n. 12.		2.093,43	2.575,55	3.290,72	3.616,12	4.319,25	4.749,07		2.415,23	2.990,78	3.200,85	3.619,81
BS	21,85	65,78	104,04	134,18	147,13	176,90	194,89	447,49	68,97	101,76	108,56	144,92

Gehaltsordnung 2017 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. August 2017

Erhöhung der KV-Gehälter um 2,5 %

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.559,21	1.637,74	1.883,66	2.387,31	2.623,96	3.125,68	3.433,41	4.703,84	1.985,94	2.382,15	2.548,18	2.640,93
n. 2.	1.559,21	1.700,76	1.983,88	2.517,24	2.766,13	3.294,46	3.618,66	5.121,49	1.985,94	2.382,15	2.548,18	2.780,89
n. 4.	1.600,54	1.764,83	2.083,07	2.645,12	2.905,21	3.464,28	3.807,00	5.538,10	2.056,21	2.481,15	2.653,37	2.921,89
n. 6.		1.828,89	2.183,30	2.772,99	3.046,34	3.635,13	3.994,32	5.954,71	2.124,40	2.579,11	2.759,58	3.061,87
n. 8.		1.891,92	2.281,46	2.900,86	3.185,42	3.804,95	4.180,60	6.372,35	2.192,60	2.678,11	2.862,71	3.202,86
n. 10.		1.957,01	2.381,69	3.030,80	3.327,60	3.975,79	4.367,91		2.261,83	2.777,11	2.966,86	3.342,84
n. 12.		2.020,05	2.480,89	3.159,70	3.468,73	4.144,58	4.554,21		2.332,10	2.875,08	3.072,05	3.484,87

Tabelle IST-Gehaltserhöhung per 1. August 2017 (Futtermittelindustrie)

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2017 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2017 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	27,57	28,96	33,31	42,21	46,40	55,27	60,71	83,17	35,11	42,12	45,06	46,70
n. 2.	27,57	30,07	35,08	44,51	48,91	58,25	63,98	90,56	35,11	42,12	45,06	49,17
n. 4.	28,30	31,21	36,83	46,77	51,37	61,25	67,31	97,92	36,36	43,87	46,92	51,66
n. 6.		32,34	38,60	49,03	53,86	64,28	70,63	105,29	37,56	45,60	48,79	54,14
n. 8.		33,45	40,34	51,29	56,32	67,28	73,92	112,67	38,77	47,35	50,62	56,63
n. 10.		34,60	42,11	53,59	58,84	70,30	77,23		39,99	49,10	52,46	59,11
n. 12.		35,72	43,87	55,87	61,33	73,28	80,53		41,24	50,84	54,32	61,62

Gehaltsordnung 2016 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2016

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,35 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o.F.	m.F.		
1. u 2.	1.579,14	1.657,30	1.907,29	2.421,49	2.661,92	3.170,17	3.486,46	4.794,30	2.010,37	2.415,54	2.581,42	2.682,09	
n. 2.	1.579,14	1.722,27	2.008,39	2.551,99	2.804,68	3.342,94	3.676,80	5.219,61	2.010,37	2.415,54	2.581,42	2.824,84	
n. 4.	1.619,44	1.787,24	2.109,49	2.682,49	2.947,44	3.515,71	3.867,14	5.644,92	2.080,52	2.515,53	2.688,03	2.967,59	
n. 6.		1.852,21	2.210,59	2.812,99	3.090,20	3.688,48	4.057,48	6.070,23	2.150,67	2.615,52	2.794,64	3.110,34	
n. 8.		1.917,18	2.311,69	2.943,49	3.232,96	3.861,25	4.247,82	6.495,54	2.220,82	2.715,51	2.901,25	3.253,09	
n. 10.		1.982,15	2.412,79	3.073,99	3.375,72	4.034,02	4.438,16		2.290,97	2.815,50	3.007,86	3.395,84	
n. 12.		2.047,12	2.513,89	3.204,49	3.518,48	4.206,79	4.628,50		2.361,12	2.915,49	3.114,47	3.538,59	
BS	40,30	64,97	101,10	130,50	142,76	172,77	190,34	425,31	70,15	99,99	106,61	142,75	

Gehaltsordnung 2016 (Süßwarenindustrie)

Gültig ab 1. November 2016

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,35 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o. F.	m. F.		
1. u 2.	1.579,16	1.657,34	1.903,73	2.425,00	2.666,68	3.178,41	3.492,41	4.897,35	2.019,87	2.421,43	2.593,23	2.683,23	
n. 2.	1.600,48	1.721,51	2.005,23	2.555,91	2.810,22	3.350,99	3.682,55	5.333,92	2.019,87	2.421,43	2.593,23	2.824,61	
n. 4.	1.621,80	1.785,68	2.106,73	2.686,82	2.953,76	3.523,57	3.872,69	5.770,49	2.087,16	2.520,71	2.699,14	2.965,99	
n. 6.		1.849,85	2.208,23	2.817,73	3.097,30	3.696,15	4.062,83	6.207,06	2.154,45	2.619,99	2.805,05	3.107,37	
n. 8.		1.914,02	2.309,73	2.948,64	3.240,84	3.868,73	4.252,97	6.643,63	2.221,74	2.719,27	2.910,96	3.248,75	
n. 10.		1.978,19	2.411,23	3.079,55	3.384,38	4.041,31	4.443,11		2.289,03	2.818,55	3.016,87	3.390,13	
n. 12.		2.042,36	2.512,73	3.210,46	3.527,92	4.213,89	4.633,25		2.356,32	2.917,83	3.122,78	3.531,51	
BS	21,32	64,17	101,50	130,91	143,54	172,58	190,14	436,57	67,29	99,28	105,91	141,38	

Gehaltsordnung 2016 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. August 2016

Erhöhung der KV-Gehälter um 0,8 bis 1,5%

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.531,64	1.608,78	1.850,35	2.345,10	2.577,56	3.070,41	3.372,70	4.620,67	1.950,83	2.340,03	2.503,12	2.594,23
n. 2.	1.531,64	1.670,69	1.948,80	2.472,73	2.717,22	3.236,21	3.554,68	5.030,93	1.950,83	2.340,03	2.503,12	2.731,72
n. 4.	1.572,24	1.733,62	2.046,24	2.598,35	2.853,84	3.403,03	3.739,69	5.440,18	2.019,85	2.437,28	2.606,45	2.870,23
n. 6.		1.796,55	2.144,70	2.723,96	2.992,48	3.570,85	3.923,69	5.849,42	2.086,84	2.533,51	2.710,79	3.007,73
n. 8.		1.858,47	2.241,12	2.849,57	3.129,10	3.737,67	4.106,68	6.259,68	2.153,83	2.630,76	2.812,09	3.146,23
n. 10.		1.922,41	2.339,58	2.977,21	3.268,76	3.905,49	4.290,68		2.221,84	2.728,01	2.914,40	3.283,73
n. 12.		1.984,33	2.437,02	3.103,83	3.407,40	4.071,30	4.473,68		2.290,86	2.824,24	3.017,73	3.423,25

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2016

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2016 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2016 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	22,64	23,78	27,35	30,10	30,56	33,41	36,70	36,67	28,83	30,03	32,12	28,23
n. 2.	22,64	24,69	28,80	31,73	32,22	35,21	38,68	39,93	28,83	30,03	32,12	29,72
n. 4.	23,24	25,62	30,24	33,35	33,84	37,03	40,69	43,18	29,85	31,28	33,45	31,23
n. 6.		26,55	31,70	34,96	35,48	38,85	42,69	46,42	30,84	32,51	34,79	32,73
n. 8.		27,47	33,12	36,57	37,10	40,67	44,68	49,68	31,83	33,76	36,09	34,23
n. 10.		28,41	34,58	38,21	38,76	42,49	46,68		32,84	35,01	37,40	35,73
n. 12.		29,33	36,02	39,83	40,40	44,30	48,68		33,86	36,24	38,73	37,25

Gehaltsordnung 2015 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2015

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,45%, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u. 2.	1.558,11	1.635,24	1.881,89	2.389,25	2.626,45	3.127,93	3.440,04	4.730,45	1.983,58	2.383,36	2.547,03	2.646,36
n. 2.	1.558,11	1.699,34	1.981,64	2.518,01	2.767,31	3.298,40	3.627,84	5.150,09	1.983,58	2.383,36	2.547,03	2.787,21
n. 4.	1.597,87	1.763,44	2.081,39	2.646,77	2.908,17	3.468,87	3.815,64	5.569,73	2.052,80	2.482,02	2.652,22	2.928,06
n. 6.		1.827,54	2.181,14	2.775,53	3.049,03	3.639,34	4.003,44	5.989,37	2.122,02	2.580,68	2.757,41	3.068,91
n. 8.		1.891,64	2.280,89	2.904,29	3.189,89	3.809,81	4.191,24	6.409,01	2.191,24	2.679,34	2.862,60	3.209,76
n. 10.		1.955,74	2.380,64	3.033,05	3.330,75	3.980,28	4.379,04		2.260,46	2.778,00	2.967,79	3.350,61
n. 12.		2.019,84	2.480,39	3.161,81	3.471,61	4.150,75	4.566,84		2.329,68	2.876,66	3.072,98	3.491,46
BS	39,76	64,10	99,75	128,76	140,86	170,47	187,80	419,64	69,22	98,66	105,19	140,85

Gehaltsordnung 2015 (Süßwarenindustrie)

Gültig ab 1. November 2015

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,45%, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2.	1.558,12	1.635,25	1.878,36	2.392,69	2.631,15	3.136,08	3.445,88	4.832,13	1.992,97	2.389,17	2.558,68	2.647,48
n. 2.	1.579,16	1.698,57	1.978,51	2.521,86	2.772,78	3.306,36	3.633,49	5.262,88	1.992,97	2.389,17	2.558,68	2.786,98
n. 4.	1.600,20	1.761,89	2.078,66	2.651,03	2.914,41	3.476,64	3.821,10	5.693,63	2.059,36	2.487,13	2.663,18	2.926,48
n. 6.		1.825,21	2.178,81	2.780,20	3.056,04	3.646,92	4.008,71	6.124,38	2.125,75	2.585,09	2.767,68	3.065,98
n. 8.		1.888,53	2.278,96	2.909,37	3.197,67	3.817,20	4.196,32	6.555,13	2.192,14	2.683,05	2.872,18	3.205,48
n. 10.		1.951,85	2.379,11	3.038,54	3.339,30	3.987,48	4.383,93		2.258,53	2.781,01	2.976,68	3.344,98
n. 12.		2.015,17	2.479,26	3.167,71	3.480,93	4.157,76	4.571,54		2.324,92	2.878,97	3.081,18	3.484,48
BS	21,04	63,32	100,15	129,17	141,63	170,28	187,61	430,75	66,39	97,96	104,50	139,50

Gehaltsordnung 2015 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. August 2015

Erhöhung der KV-Gehälter um 1,5%

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

**Verwendungs-
gruppenjahre**

Verwendungsgruppen

	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u. 2.	1.509,00	1.585,00	1.823,00	2.315,00	2.547,00	3.037,00	3.336,00	4.584,00	1.922,00	2.310,00	2.471,00	2.566,00
n. 2.	1.509,00	1.646,00	1.920,00	2.441,00	2.685,00	3.201,00	3.516,00	4.991,00	1.922,00	2.310,00	2.471,00	2.702,00
n. 4.	1.549,00	1.708,00	2.016,00	2.565,00	2.820,00	3.366,00	3.699,00	5.397,00	1.990,00	2.406,00	2.573,00	2.839,00
n. 6.		1.770,00	2.113,00	2.689,00	2.957,00	3.532,00	3.881,00	5.803,00	2.056,00	2.501,00	2.676,00	2.975,00
n. 8.		1.831,00	2.208,00	2.813,00	3.092,00	3.697,00	4.062,00	6.210,00	2.122,00	2.597,00	2.776,00	3.112,00
n. 10.		1.894,00	2.305,00	2.939,00	3.230,00	3.863,00	4.244,00		2.189,00	2.693,00	2.877,00	3.248,00
n. 12.		1.955,00	2.401,00	3.064,00	3.367,00	4.027,00	4.425,00		2.257,00	2.788,00	2.979,00	3.386,00

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2015

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2015 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2015 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestufteten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen									M II o. F.	M II m. F.	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I			
1. u. 2.	22,46	23,98	27,51	34,38	38,32	45,33	49,89	68,14	28,42	34,61	36,76	38,28
n. 2.	22,46	25,18	28,52	36,64	40,52	47,41	52,41	74,13	28,42	34,61	36,76	40,19
n. 4.	23,65	25,81	30,11	38,49	41,83	49,96	54,80	80,16	30,33	36,25	38,10	42,05
n. 6.		26,97	32,16	39,80	44,08	52,46	58,28	86,20	31,29	37,40	39,91	43,97
n. 8.		27,64	32,74	41,65	45,92	55,54	60,76	92,18	31,72	39,02	41,35	46,89
n. 10.		28,22	34,81	43,91	48,13	57,51	63,20		32,63	40,13	43,26	48,28
n. 12.		28,90	36,39	46,23	50,40	59,59	65,68		34,01	41,81	44,07	50,10

Gehaltsordnung 2014 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2014

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,0 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.535,84	1.611,88	1.855,01	2.355,10	2.588,90	3.083,23	3.390,86	4.662,85	1.955,23	2.349,29	2.510,62	2.608,53
n. 2.	1.535,84	1.675,06	1.953,33	2.482,02	2.727,75	3.251,26	3.575,98	5.076,49	1.955,23	2.349,29	2.510,62	2.747,37
n. 4.	1.575,03	1.738,24	2.051,65	2.608,94	2.866,60	3.419,29	3.761,10	5.490,13	2.023,46	2.446,54	2.614,31	2.886,21
n. 6.		1.801,42	2.149,97	2.735,86	3.005,45	3.587,32	3.946,22	5.903,77	2.091,69	2.543,79	2.718,00	3.025,05
n. 8.		1.864,60	2.248,29	2.862,78	3.144,30	3.755,35	4.131,34	6.317,41	2.159,92	2.641,04	2.821,69	3.163,89
n. 10.		1.927,78	2.346,61	2.989,70	3.283,15	3.923,38	4.316,46		2.228,15	2.738,29	2.925,38	3.302,73
n. 12.		1.990,96	2.444,93	3.116,62	3.422,00	4.091,41	4.501,58		2.296,38	2.835,54	3.029,07	3.441,57
BS	39,19	63,18	98,32	126,92	138,85	168,03	185,12	413,64	68,23	97,25	103,69	138,84

Gehaltsordnung 2014 (Süßwarenindustrie)

Gültig ab 1. November 2014

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,0 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.535,85	1.611,90	1.851,50	2.358,50	2.593,53	3.091,28	3.396,62	4.763,08	1.964,49	2.355,02	2.522,10	2.609,63
n. 2.	1.556,59	1.674,31	1.950,22	2.485,82	2.733,14	3.259,12	3.581,55	5.187,67	1.964,49	2.355,02	2.522,10	2.747,14
n. 4.	1.577,33	1.736,72	2.048,94	2.613,14	2.872,75	3.426,96	3.766,48	5.612,26	2.029,93	2.451,58	2.625,11	2.884,65
n. 6.		1.799,13	2.147,66	2.740,46	3.012,36	3.594,80	3.951,41	6.036,85	2.095,37	2.548,14	2.728,12	3.022,16
n. 8.		1.861,54	2.246,38	2.867,78	3.151,97	3.762,64	4.136,34	6.461,44	2.160,81	2.644,70	2.831,13	3.159,67
n. 10.		1.923,95	2.345,10	2.995,10	3.291,58	3.930,48	4.321,27		2.226,25	2.741,26	2.934,14	3.297,18
n. 12.		1.986,36	2.443,82	3.122,42	3.431,19	4.098,32	4.506,20		2.291,69	2.837,82	3.037,15	3.434,69
BS	20,74	62,41	98,72	127,32	139,61	167,84	184,93	424,59	65,44	96,56	103,01	137,51

Gehaltsordnung 2014 (Futtermittelindustrie)

Gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, für die Mitgliedsfirmen des Verbandes der

Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2014

Erhöhung der KV-Gehälter um 2,05%

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

Verwendungs-
gruppenjahre

Verwendungsgruppen

	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.486,54	1.561,02	1.795,49	2.280,62	2.508,68	2.991,67	3.286,11	4.515,86	1.893,58	2.275,39	2.434,24	2.527,72
n. 2.	1.486,54	1.620,82	1.891,48	2.404,36	2.644,48	3.153,59	3.463,59	4.916,87	1.893,58	2.275,39	2.434,24	2.661,81
n. 4.	1.525,35	1.682,19	1.985,89	2.526,51	2.778,17	3.316,04	3.644,20	5.316,84	1.959,67	2.369,75	2.534,90	2.796,95
n. 6.		1.743,03	2.080,84	2.649,20	2.912,92	3.479,54	3.822,72	5.716,80	2.024,71	2.463,60	2.636,09	2.931,03
n. 8.		1.803,36	2.175,26	2.771,35	3.046,08	3.641,46	4.001,24	6.117,82	2.090,28	2.557,98	2.734,65	3.065,11
n. 10.		1.865,78	2.270,19	2.895,09	3.181,87	3.805,49	4.180,80		2.156,37	2.652,87	2.833,74	3.199,72
n. 12.		1.926,10	2.364,61	3.017,77	3.316,60	3.967,41	4.359,32		2.222,99	2.746,19	2.934,93	3.335,90

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2014

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2014 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2014 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestufteten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

Verwendungsgruppen

	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	29,86	31,36	36,07	45,81	50,39	60,10	66,01	90,72	38,04	45,71	48,90	50,78
n. 2.	29,86	32,56	38,00	48,30	53,12	63,35	69,58	98,77	38,04	45,71	48,90	53,47
n. 4.	30,64	33,79	39,89	50,75	55,81	66,61	73,21	106,81	39,37	47,60	50,92	56,19
n. 6.		35,01	41,80	53,22	58,52	69,90	76,79	114,84	40,67	49,49	52,95	58,88
n. 8.		36,23	43,70	55,67	61,19	73,15	80,38	122,90	41,99	51,39	54,93	61,57
n. 10.		37,48	45,60	58,16	63,92	76,45	83,98		43,32	53,29	56,92	64,28
n. 12.		38,69	47,50	60,62	66,62	79,70	87,57		44,66	55,17	58,96	67,01

Gehaltsordnung 2013 („NuGI“)

Gültig ab 1. November 2013

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,6 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.505,73	1.580,28	1.818,65	2.308,93	2.538,13	3.022,76	3.324,37	4.571,42	1.916,90	2.303,24	2.461,38	2.557,37
n. 2.	1.505,73	1.642,22	1.915,04	2.433,36	2.674,26	3.187,50	3.505,86	4.976,95	1.916,90	2.303,24	2.461,38	2.693,49
n. 4.	1.544,15	1.704,16	2.011,43	2.557,79	2.810,39	3.352,24	3.687,35	5.382,48	1.983,79	2.398,58	2.563,04	2.829,61
n. 6.		1.766,10	2.107,82	2.682,22	2.946,52	3.516,98	3.868,84	5.788,01	2.050,68	2.493,92	2.664,70	2.965,73
n. 8.		1.828,04	2.204,21	2.806,65	3.082,65	3.681,72	4.050,33	6.193,54	2.117,57	2.589,26	2.766,36	3.101,85
n. 10.		1.889,98	2.300,60	2.931,08	3.218,78	3.846,46	4.231,82		2.184,46	2.684,60	2.868,02	3.237,97
n. 12.		1.951,92	2.396,99	3.055,51	3.354,91	4.011,20	4.413,31		2.251,35	2.779,94	2.969,68	3.374,09
BS	38,42	61,94	96,39	124,43	136,13	164,74	181,49	405,53	66,89	95,34	101,66	136,12

Gehaltsordnung 2013 (Süßwaren)

Gültig ab 1. November 2013

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,6 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.505,74	1.580,28	1.815,21	2.312,27	2.542,69	3.030,66	3.330,03	4.669,70	1.925,96	2.308,83	2.472,65	2.558,47
n. 2.	1.526,07	1.641,47	1.911,99	2.437,09	2.679,56	3.195,21	3.511,33	5.085,96	1.925,96	2.308,83	2.472,65	2.693,28
n. 4.	1.546,40	1.702,66	2.008,77	2.561,91	2.816,43	3.359,76	3.692,63	5.502,22	1.990,12	2.403,50	2.573,64	2.828,09
n. 6.		1.763,85	2.105,55	2.686,73	2.953,30	3.524,31	3.873,93	5.918,48	2.054,28	2.498,17	2.674,63	2.962,90
n. 8.		1.825,04	2.202,33	2.811,55	3.090,17	3.688,86	4.055,23	6.334,74	2.118,44	2.592,84	2.775,62	3.097,71
n. 10.		1.886,23	2.299,11	2.936,37	3.227,04	3.853,41	4.236,53		2.182,60	2.687,51	2.876,61	3.232,52
n. 12.		1.947,42	2.395,89	3.061,19	3.363,91	4.017,96	4.417,83		2.246,76	2.782,18	2.977,60	3.367,33
BS	20,33	61,19	96,78	124,82	136,87	164,55	181,30	416,26	64,16	94,67	100,99	134,81

Gehaltsordnung 2013 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. August 2013

Erhöhung der KV-Gehälter zwischen 2,6% und 2,8%:

I–III	2,80%
IV–IVa	2,75%
V	2,70%
Va–VI	2,60%
M I	2,80%
M II	2,75%
M III	2,65%

Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M II M I	M II o.F.	m.F.	M III
1. u 2.	1.456,68	1.529,66	1.759,42	2.234,81	2.458,29	2.931,57	3.220,10	4.425,14	1.855,54	2.229,68	2.385,34	2.476,94
n. 2.	1.456,68	1.588,26	1.853,48	2.356,06	2.591,36	3.090,24	3.394,01	4.818,10	1.855,54	2.229,68	2.385,34	2.608,34
n. 4.	1.494,71	1.648,40	1.946,00	2.475,76	2.722,36	3.249,43	3.570,99	5.210,03	1.920,30	2.322,15	2.483,98	2.740,76
n. 6.		1.708,02	2.039,04	2.595,98	2.854,40	3.409,64	3.745,93	5.601,96	1.984,04	2.414,11	2.583,14	2.872,15
n. 8.		1.767,13	2.131,56	2.715,68	2.984,89	3.568,31	3.920,86	5.994,92	2.048,29	2.506,59	2.679,72	3.003,54
n. 10.		1.828,30	2.224,59	2.836,93	3.117,95	3.729,04	4.096,82		2.113,05	2.599,58	2.776,82	3.135,44
n. 12.		1.887,41	2.317,11	2.957,15	3.249,98	3.887,71	4.271,75		2.178,33	2.691,02	2.875,97	3.268,89

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2013

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2013 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2013 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	39,68	41,66	47,92	59,81	65,79	77,07	81,60	112,14	50,54	59,68	63,84	63,94
n. 2.	39,68	43,26	50,48	63,06	69,36	81,24	86,01	122,10	50,54	59,68	63,84	67,34
n. 4.	40,71	44,90	53,00	66,26	72,86	85,43	90,49	132,03	52,30	62,15	66,48	70,76
n. 6.		46,52	55,54	69,48	76,40	89,64	94,93	141,96	54,04	64,61	69,14	74,15
n. 8.		48,13	58,06	72,68	79,89	93,81	99,36	151,92	55,79	67,09	71,72	77,54
n. 10.		49,80	60,59	75,93	83,45	98,04	103,82		57,55	69,58	74,32	80,94
n. 12.		51,41	63,11	79,15	86,98	102,21	108,25		59,33	72,02	76,97	84,39

Gehaltsordnung 2012 „NuGI“

Gültig ab 1. November 2012

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 3,0 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.467,57	1.540,24	1.772,55	2.250,41	2.473,81	2.946,18	3.240,13	4.455,58	1.868,31	2.244,88	2.399,02	2.492,57
n. 2.	1.467,57	1.600,61	1.866,50	2.371,69	2.606,49	3.106,74	3.417,02	4.850,83	1.868,31	2.244,88	2.399,02	2.625,24
n. 4.	1.505,02	1.660,98	1.960,45	2.492,97	2.739,17	3.267,30	3.593,91	5.246,08	1.933,51	2.337,80	2.498,10	2.757,91
n. 6.		1.721,35	2.054,40	2.614,25	2.871,85	3.427,86	3.770,80	5.641,33	1.998,71	2.430,72	2.597,18	2.890,58
n. 8.		1.781,72	2.148,35	2.735,53	3.004,53	3.588,42	3.947,69	6.036,58	2.063,91	2.523,64	2.696,26	3.023,25
n. 10.		1.842,09	2.242,30	2.856,81	3.137,21	3.748,98	4.124,58		2.129,11	2.616,56	2.795,34	3.155,92
n. 12.		1.902,46	2.336,25	2.978,09	3.269,89	3.909,54	4.301,47		2.194,31	2.709,48	2.894,42	3.288,59
BS	37,45	60,37	93,95	121,28	132,68	160,56	176,89	395,25	65,20	92,92	99,08	132,67

Gehaltsordnung 2012 Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2012

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 3,0 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.467,59	1.540,23	1.769,20	2.253,66	2.478,26	2.953,86	3.245,63	4.551,37	1.877,16	2.250,33	2.409,99	2.493,65
n. 2.	1.487,40	1.599,87	1.863,53	2.375,32	2.611,66	3.114,24	3.422,34	4.957,08	1.877,16	2.250,33	2.409,99	2.625,04
n. 4.	1.507,21	1.659,51	1.957,86	2.496,98	2.745,06	3.274,62	3.599,05	5.362,79	1.939,69	2.342,60	2.508,42	2.756,43
n. 6.		1.719,15	2.052,19	2.618,64	2.878,46	3.435,00	3.775,76	5.768,50	2.002,22	2.434,87	2.606,85	2.887,82
n. 8.		1.778,79	2.146,52	2.740,30	3.011,86	3.595,38	3.952,47	6.174,21	2.064,75	2.527,14	2.705,28	3.019,21
n. 10.		1.838,43	2.240,85	2.861,96	3.145,26	3.755,76	4.129,18		2.127,28	2.619,41	2.803,71	3.150,60
n. 12.		1.898,07	2.335,18	2.983,62	3.278,66	3.916,14	4.305,89		2.189,81	2.711,68	2.902,14	3.281,99
BS	19,81	59,64	94,33	121,66	133,40	160,38	176,71	405,71	62,53	92,27	98,43	131,39

Gehaltsordnung 2012 (Futtermittelindustrie)

Gültig ab 1. August 2012

**Erhöhung der KV-Gehälter um 3,1 %, gerundet auf nächste 50 Cent
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	m.F.	M III
1. u 2.	1.417,00	1.488,00	1.711,50	2.175,00	2.392,50	2.854,50	3.138,50	4.313,00	1.805,00	2.170,00	2.321,50	2.413,00
n. 2.	1.417,00	1.545,00	1.803,00	2.293,00	2.522,00	3.009,00	3.308,00	4.696,00	1.805,00	2.170,00	2.321,50	2.541,00
n. 4.	1.454,00	1.603,50	1.893,00	2.409,50	2.649,50	3.164,00	3.480,50	5.078,00	1.868,00	2.260,00	2.417,50	2.670,00
n. 6.		1.661,50	1.983,50	2.526,50	2.778,00	3.320,00	3.651,00	5.460,00	1.930,00	2.349,50	2.514,00	2.798,00
n. 8.		1.719,00	2.073,50	2.643,00	2.905,00	3.474,50	3.821,50	5.843,00	1.992,50	2.439,50	2.608,00	2.926,00
n. 10.		1.778,50	2.164,00	2.761,00	3.034,50	3.631,00	3.993,00		2.055,50	2.530,00	2.702,50	3.054,50
n. 12.		1.836,00	2.254,00	2.878,00	3.163,00	3.785,50	4.163,50		2.119,00	2.619,00	2.799,00	3.184,50

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2012

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2012 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2012 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	m. F.	M III
1. u 2.	43,00	45,00	51,50	65,50	72,00	86,00	94,50	130,00	54,50	65,50	70,00	73,00
n. 2.	43,00	46,50	54,50	69,00	76,00	90,50	99,50	141,50	54,50	65,50	70,00	76,50
n. 4.	44,00	48,50	57,00	72,50	80,00	95,50	105,00	153,00	56,50	68,00	73,00	81,00
n. 6.		50,00	60,00	76,00	84,00	100,00	110,00	164,50	58,00	71,00	76,00	84,50
n. 8.		52,00	62,50	79,50	87,50	104,50	115,00	176,00	60,00	73,50	78,50	88,00
n. 10.		53,50	65,50	83,50	91,50	109,50	120,50		62,00	76,50	81,50	92,00
n. 12.		55,50	68,00	87,00	95,50	114,00	125,50		64,00	79,00	84,50	96,00

Gehaltsordnung 2011 „NuGI“

Gültig ab 1. November 2011

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 3,5 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o.F.	m.F.	M III	
1. u. 2.	1.424,83	1.495,39	1.720,93	2.184,85	2.401,78	2.860,38	3.145,75	4.325,80	1.813,90	2.179,50	2.329,16	2.419,96	
n. 2.	1.424,83	1.554,00	1.812,14	2.302,60	2.530,59	3.016,26	3.317,49	4.709,54	1.813,90	2.179,50	2.329,16	2.548,77	
n. 4.	1.461,18	1.612,61	1.903,35	2.420,35	2.659,40	3.172,14	3.489,23	5.093,28	1.877,20	2.269,71	2.425,35	2.677,58	
n. 6.		1.671,22	1.994,56	2.538,10	2.788,21	3.328,02	3.660,97	5.477,02	1.940,50	2.359,92	2.521,54	2.806,39	
n. 8.		1.729,83	2.085,77	2.655,85	2.917,02	3.483,90	3.832,71	5.860,76	2.003,80	2.450,13	2.617,73	2.935,20	
n. 10.		1.788,44	2.176,98	2.773,60	3.045,83	3.639,78	4.004,45		2.067,10	2.540,34	2.713,92	3.064,01	
n. 12.		1.847,05	2.268,19	2.891,35	3.174,64	3.795,66	4.176,19		2.130,40	2.630,55	2.810,11	3.192,82	
BS	36,35	58,61	91,21	117,75	128,81	155,88	171,74	383,74	63,30	90,21	96,19	128,81	

Gehaltsordnung 2011 Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2011

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 3,5 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o. F.	m. F.	M III	
1. u. 2.	1.424,85	1.495,38	1.717,68	2.188,01	2.406,10	2.867,82	3.151,11	4.418,82	1.822,48	2.184,80	2.339,81	2.421,03	
n. 2.	1.444,08	1.553,28	1.809,26	2.306,13	2.535,61	3.023,53	3.322,67	4.812,71	1.822,48	2.184,80	2.339,81	2.548,59	
n. 4.	1.463,31	1.611,18	1.900,84	2.424,25	2.665,12	3.179,24	3.494,23	5.206,60	1.883,19	2.274,38	2.435,37	2.676,15	
n. 6.		1.669,08	1.992,42	2.542,37	2.794,63	3.334,95	3.665,79	5.600,49	1.943,90	2.363,96	2.530,93	2.803,71	
n. 8.		1.726,98	2.084,00	2.660,49	2.924,14	3.490,66	3.837,35	5.994,38	2.004,61	2.453,54	2.626,49	2.931,27	
n. 10.		1.784,88	2.175,58	2.778,61	3.053,65	3.646,37	4.008,91		2.065,32	2.543,12	2.722,05	3.058,83	
n. 12.		1.842,78	2.267,16	2.896,73	3.183,16	3.802,08	4.180,47		2.126,03	2.632,70	2.817,61	3.186,39	
BS	19,23	57,90	91,58	118,12	129,51	155,71	171,56	393,89	60,71	89,58	95,56	127,56	

Gehaltsordnung 2011 Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2011

**Erhöhung der KV-Gehälter um 2,9 %, gerundet auf ganze €
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M II M I	M II o.F.	m.F.	M III
1. u 2. VWGJ	1.374,00	1.443,00	1.660,00	2.109,50	2.320,50	2.768,50	3.044,00	4.183,00	1.750,50	2.104,50	2.251,50	2.340,00
n. 2 VWGJ	1.374,00	1.498,50	1.748,50	2.224,00	2.446,00	2.918,50	3.208,50	4.554,50	1.750,50	2.104,50	2.251,50	2.464,50
n. 4 VWGJ	1.410,00	1.555,00	1.836,00	2.337,00	2.569,50	3.068,50	3.375,50	4.925,00	1.811,50	2.192,00	2.344,50	2.589,00
n. 6 VWGJ	—	1.611,50	1.923,50	2.450,50	2.694,00	3.220,00	3.541,00	5.295,50	1.872,00	2.278,50	2.438,00	2.713,50
n. 8 VWGJ	—	1.667,00	2.011,00	2.563,50	2.817,50	3.370,00	3.706,50	5.667,00	1.932,50	2.366,00	2.529,50	2.838,00
n. 10 VWGJ	—	1.725,00	2.098,50	2.677,50	2.943,00	3.521,50	3.872,50	—	1.993,50	2.453,50	2.621,00	2.962,50
n. 12 VWGJ	—	1.780,50	2.186,00	2.791,00	3.067,50	3.671,50	4.038,00	—	2.055,00	2.540,00	2.714,50	3.088,50

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2011

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2011 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2011 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuften Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	39,00	41,00	47,00	59,50	65,50	78,50	86,00	118,00	49,50	59,50	63,50	66,00
n. 2	39,00	42,50	49,50	63,00	69,00	82,50	90,50	128,50	49,50	59,50	63,50	69,50
n. 4	40,00	44,00	52,00	66,00	72,50	86,50	95,50	139,00	51,50	62,00	66,50	73,00
n. 6	—	45,50	54,50	69,50	76,00	91,00	100,00	149,50	53,00	64,50	69,00	76,50
n. 8	—	47,00	57,00	72,50	79,50	95,00	104,50	160,00	54,50	67,00	71,50	80,00
n. 10	—	49,00	59,50	75,50	83,00	99,50	109,50	—	56,50	69,50	74,00	83,50
n. 12	—	50,50	62,00	79,00	86,50	103,50	114,00	—	58,00	72,00	76,50	87,50

Gehaltsordnung 2010 „NuGI“

Gültig ab 1. November 2010

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,00 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o.F.	m.F.	M III	
1. u. 2.	1.376,65	1.444,81	1.662,72	2.110,96	2.320,58	2.763,64	3.039,38	4.179,53	1.752,56	2.105,79	2.250,39	2.338,14	
n. 2.	1.376,65	1.501,44	1.750,85	2.224,73	2.445,03	2.914,25	3.205,31	4.550,29	1.752,56	2.105,79	2.250,39	2.462,59	
n. 4.	1.411,77	1.558,07	1.838,98	2.338,50	2.569,48	3.064,86	3.371,24	4.921,05	1.813,72	2.192,95	2.343,33	2.587,04	
n. 6.		1.614,70	1.927,11	2.452,27	2.693,93	3.215,47	3.537,17	5.291,81	1.874,88	2.280,11	2.436,27	2.711,49	
n. 8.		1.671,33	2.015,24	2.566,04	2.818,38	3.366,08	3.703,10	5.662,57	1.936,04	2.367,27	2.529,21	2.835,94	
n. 10.		1.727,96	2.103,37	2.679,81	2.942,83	3.516,69	3.869,03		1.997,20	2.454,43	2.622,15	2.960,39	
n. 12.		1.784,59	2.191,50	2.793,58	3.067,28	3.667,30	4.034,96		2.058,36	2.541,59	2.715,09	3.084,84	
BS	35,12	56,63	88,13	113,77	124,45	150,61	165,93	370,76	61,16	87,16	92,94	124,45	

Gehaltsordnung 2010 Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2010

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 2,00 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen										M II	M II	M III
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	o. F.	m. F.	M III	
1. u. 2.	1.376,67	1.444,82	1.659,60	2.114,04	2.324,74	2.770,86	3.044,54	4.269,39	1.760,84	2.110,92	2.260,68	2.339,15	
n. 2.	1.395,25	1.500,76	1.748,08	2.228,16	2.449,87	2.921,30	3.210,30	4.649,96	1.760,84	2.110,92	2.260,68	2.462,40	
n. 4.	1.413,83	1.556,70	1.836,56	2.342,28	2.575,00	3.071,74	3.376,06	5.030,53	1.819,50	2.197,47	2.353,01	2.585,65	
n. 6.		1.612,64	1.925,04	2.456,40	2.700,13	3.222,18	3.541,82	5.411,10	1.878,16	2.284,02	2.445,34	2.708,90	
n. 8.		1.668,58	2.013,52	2.570,52	2.825,26	3.372,62	3.707,58	5.791,67	1.936,82	2.370,57	2.537,67	2.832,15	
n. 10.		1.724,52	2.102,00	2.684,64	2.950,39	3.523,06	3.873,34		1.995,48	2.457,12	2.630,00	2.955,40	
n. 12.		1.780,46	2.190,48	2.798,76	3.075,52	3.673,50	4.039,10		2.054,14	2.543,67	2.722,33	3.078,65	
BS	18,58	55,94	88,48	114,12	125,13	150,44	165,76	380,57	58,66	86,55	92,33	123,25	

Gehaltsordnung 2010 Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2010

**Erhöhung der KV-Gehälter um 1,36 %, aufgerundet auf volle €
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u. 2.	1.335,00	1.402,00	1.613,00	2.050,00	2.255,00	2.690,00	2.958,00	4.065,00	1.701,00	2.045,00	2.188,00	2.274,00
n. 2.	1.335,00	1.456,00	1.699,00	2.161,00	2.377,00	2.836,00	3.118,00	4.426,00	1.701,00	2.045,00	2.188,00	2.395,00
n. 4.	1.370,00	1.511,00	1.784,00	2.271,00	2.497,00	2.982,00	3.280,00	4.786,00	1.760,00	2.130,00	2.278,00	2.516,00
n. 6.		1.566,00	1.869,00	2.381,00	2.618,00	3.129,00	3.441,00	5.146,00	1.819,00	2.214,00	2.369,00	2.637,00
n. 8.		1.620,00	1.954,00	2.491,00	2.738,00	3.275,00	3.602,00	5.507,00	1.878,00	2.299,00	2.458,00	2.758,00
n. 10.		1.676,00	2.039,00	2.602,00	2.860,00	3.422,00	3.763,00		1.937,00	2.384,00	2.547,00	2.879,00
n. 12.		1.730,00	2.124,00	2.712,00	2.981,00	3.568,00	3.924,00		1.997,00	2.468,00	2.638,00	3.001,00

Gehaltsordnung 2009 „NuGI“

Gültig ab 1. November 2009

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,25 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u. 2.	1.349,66	1.416,48	1.630,13	2.069,56	2.275,08	2.709,44	2.979,77	4.097,58	1.718,21	2.064,50	2.206,25	2.292,29
n. 2.	1.349,66	1.472,00	1.716,53	2.181,10	2.397,09	2.857,10	3.142,45	4.461,07	1.718,21	2.064,50	2.206,25	2.414,30
n. 4.	1.384,09	1.527,52	1.802,93	2.292,64	2.519,10	3.004,76	3.305,13	4.824,56	1.778,15	2.149,95	2.297,37	2.536,31
n. 6.		1.583,04	1.889,33	2.404,18	2.641,11	3.152,42	3.467,81	5.188,05	1.838,09	2.235,40	2.388,49	2.658,32
n. 8.		1.638,56	1.975,73	2.515,72	2.763,12	3.300,08	3.630,49	5.551,54	1.898,03	2.320,85	2.479,61	2.780,33
n. 10.		1.694,08	2.062,13	2.627,26	2.885,13	3.447,74	3.793,17		1.957,97	2.406,30	2.570,73	2.902,34
n. 12.		1.749,60	2.148,53	2.738,80	3.007,14	3.595,40	3.955,85		2.017,91	2.491,75	2.661,85	3.024,35
BS	34,43	55,52	86,40	111,54	122,01	147,66	162,68	363,49	59,94	85,45	91,12	122,01

Gehaltsordnung 2009 Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2009

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 1,25 %, kaufmännisch aufgerundet auf Cent

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u 2.	1.349,67	1.416,50	1.627,08	2.072,60	2.279,15	2.716,53	2.984,84	4.185,67	1.726,31	2.069,54	2.216,35	2.293,29
n. 2.	1.367,89	1.471,34	1.713,82	2.184,48	2.401,83	2.864,02	3.147,35	4.558,78	1.726,31	2.069,54	2.216,35	2.414,12
n. 4.	1.386,11	1.526,18	1.800,56	2.296,36	2.524,51	3.011,51	3.309,86	4.931,89	1.783,82	2.154,39	2.306,87	2.534,95
n. 6.		1.581,02	1.887,30	2.408,24	2.647,19	3.159,00	3.472,37	5.305,00	1.841,33	2.239,24	2.397,39	2.655,78
n. 8.		1.635,86	1.974,04	2.520,12	2.769,87	3.306,49	3.634,88	5.678,11	1.898,84	2.324,09	2.487,91	2.776,61
n. 10.		1.690,70	2.060,78	2.632,00	2.892,55	3.453,98	3.797,39		1.956,35	2.408,94	2.578,43	2.897,44
n. 12.		1.745,54	2.147,52	2.743,88	3.015,23	3.601,47	3.959,90		2.013,86	2.493,79	2.668,95	3.018,27
BS	18,22	54,84	86,74	111,88	122,68	147,49	162,51	373,11	57,51	84,85	90,52	120,83

Gehaltsordnung 2009 Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2009

**Erhöhung der KV-Gehälter um 3,45 %, aufgerundet auf volle €
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u. 2.	1.315,50	1.381,50	1.590,50	2.022,00	2.225,00	2.655,00	2.919,00	4.013,50	1.677,00	2.017,00	2.159,00	2.243,50
n. 2.	1.315,50	1.435,00	1.675,00	2.132,00	2.345,00	2.799,00	3.078,00	4.370,00	1.677,00	2.017,00	2.159,00	2.363,50
n. 4.	1.350,00	1.490,00	1.759,00	2.240,50	2.464,00	2.943,00	3.237,50	4.725,50	1.735,50	2.101,50	2.247,50	2.483,00
n. 6.		1.544,00	1.843,50	2.349,00	2.583,50	3.088,50	3.397,00	5.082,00	1.793,50	2.184,50	2.337,00	2.602,00
n. 8.		1.597,50	1.927,50	2.458,00	2.702,50	3.232,50	3.555,50	5.438,50	1.852,50	2.268,00	2.425,50	2.722,00
n. 10.		1.652,50	2.011,00	2.567,50	2.822,50	3.378,00	3.715,00		1.910,50	2.352,00	2.513,50	2.841,50
n. 12.		1.706,50	2.095,00	2.676,00	2.942,00	3.522,00	3.874,50		1.969,50	2.435,50	2.603,00	2.961,50

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2009

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2009 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2009 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2.	20,50	21,50	24,50	31,00	34,00	41,00	45,00	61,50	26,00	31,00	33,00	34,50
n. 2.	20,50	22,00	26,00	33,00	36,00	43,00	47,00	67,00	26,00	31,00	33,00	36,50
n. 4.	21,00	23,00	27,00	34,50	38,00	45,00	49,50	72,50	26,50	32,50	34,50	38,00
n. 6.		24,00	28,50	36,00	39,50	47,50	52,00	78,00	27,50	33,50	36,00	40,00
n. 8.		24,50	29,50	38,00	41,50	49,50	54,50	83,50	28,50	35,00	37,50	42,00
n. 10.		25,50	31,00	39,50	43,50	52,00	57,00		29,50	36,00	38,50	43,50
n. 12.		26,50	32,00	41,00	45,00	54,00	59,50		30,50	37,50	40,00	45,50

Gehaltsordnung 2008 „NuGI“

Gültig ab 1. November 2008

Erhöhung der Ist- und der KV-Gehälter um 3,65 % aufgerundet auf den nächsten vollen €

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1.u.2. VWGJ	1.333,00	1.399,00	1.610,00	2.044,00	2.247,00	2.676,00	2.943,00	4.047,00	1.697,00	2.039,00	2.179,00	2.264,00
n. 2 VWGJ	1.333,00	1.454,00	1.695,00	2.154,00	2.367,00	2.822,00	3.104,00	4.406,00	1.697,00	2.039,00	2.179,00	2.384,00
n. 4 VWGJ	1.367,00	1.509,00	1.781,00	2.264,00	2.488,00	2.968,00	3.264,00	4.765,00	1.756,00	2.123,00	2.269,00	2.505,00
n. 6 VWGJ		1.564,00	1.866,00	2.374,00	2.608,00	3.114,00	3.425,00	5.124,00	1.816,00	2.208,00	2.359,00	2.625,00
n. 8 VWGJ		1.618,00	1.951,00	2.485,00	2.729,00	3.260,00	3.585,00	5.483,00	1.875,00	2.292,00	2.449,00	2.746,00
n. 10 VWGJ		1.673,00	2.037,00	2.595,00	2.850,00	3.405,00	3.746,00		1.934,00	2.376,00	2.539,00	2.866,00
n. 12 VWGJ		1.728,00	2.122,00	2.705,00	2.970,00	3.551,00	3.907,00		1.993,00	2.461,00	2.629,00	2.987,00

Gehaltsordnung 2008 Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2008

Erhöhung der Ist- und KV-Gehälter um 3,65 %, aufgerundet auf den nächsten vollen €

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2. VWGJ	1.333,00	1.399,00	1.607,00	2.047,00	2.251,00	2.683,00	2.948,00	4.134,00	1.705,00	2.044,00	2.189,00	2.265,00
n. 2 VWGJ	1.351,00	1.453,00	1.692,00	2.158,00	2.372,00	2.828,00	3.109,00	4.503,00	1.705,00	2.044,00	2.189,00	2.384,00
n. 4 VWGJ	1.369,00	1.507,00	1.778,00	2.268,00	2.493,00	2.974,00	3.269,00	4.871,00	1.762,00	2.128,00	2.278,00	2.504,00
n. 6 VWGJ		1.561,00	1.864,00	2.379,00	2.614,00	3.120,00	3.430,00	5.240,00	1.818,00	2.212,00	2.368,00	2.623,00
n. 8 VWGJ		1.616,00	1.949,00	2.489,00	2.736,00	3.265,00	3.590,00	5.608,00	1.875,00	2.295,00	2.457,00	2.742,00
n. 10 VWGJ		1.670,00	2.035,00	2.600,00	2.857,00	3.411,00	3.750,00		1.932,00	2.379,00	2.547,00	2.862,00
n. 12 VWGJ		1.724,00	2.121,00	2.710,00	2.978,00	3.557,00	3.911,00		1.989,00	2.463,00	2.636,00	2.981,00

Gehaltsordnung 2008 Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2008

**Erhöhung der KV-Gehälter um 3,45 %, aufgerundet auf volle €
Ist-Gehalt: die euromäßige Überzahlung ist aufrechtzuerhalten**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.295,00	1.360,00	1.566,00	1.991,00	2.191,00	2.614,00	2.874,00	3.952,00	1.651,00	1.986,00	2.126,00	2.209,00
n. 2	1.295,00	1.413,00	1.649,00	2.099,00	2.309,00	2.756,00	3.031,00	4.303,00	1.651,00	1.986,00	2.126,00	2.327,00
n. 4	1.329,00	1.467,00	1.732,00	2.206,00	2.426,00	2.898,00	3.188,00	4.653,00	1.709,00	2.069,00	2.213,00	2.445,00
n. 6	–	1.520,00	1.815,00	2.313,00	2.544,00	3.041,00	3.345,00	5.004,00	1.766,00	2.151,00	2.301,00	2.562,00
n. 8	–	1.573,00	1.898,00	2.420,00	2.661,00	3.183,00	3.501,00	5.355,00	1.824,00	2.233,00	2.388,00	2.680,00
n. 10	–	1.627,00	1.980,00	2.528,00	2.779,00	3.326,00	3.658,00	–	1.881,00	2.316,00	2.475,00	2.798,00
n. 12	–	1.680,00	2.063,00	2.635,00	2.897,00	3.468,00	3.815,00	–	1.939,00	2.398,00	2.563,00	2.916,00

Tabelle IST-Gehaltserhöhung (Futtermittelindustrie) per 1. August 2008

(Auswirkungen der Beibehaltung der euromäßigen Überzahlung)

Betrifft: Interpretation „Beibehaltung der euromäßigen Überzahlungen“ im Gehaltskollektivvertrag 2008 der Futtermittelindustrie

Die Gehälter der Ist-Gehaltsbezieher sind im Sinn des Artikel II Punkt 2 des Kollektivvertrages 2008 Futtermittelindustrie wie folgt euromäßig zu erhöhen:

Für die in den entsprechenden Verwendungsgruppen eingestuftten Angestellten sind die Ist-Erhöhungen (in Euro) der Tabelle zu entnehmen.

	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2.	43,25	45,97	52,88	66,41	73,45	88,05	95,86	132,44	55,18	66,52	71,75	74,09
n. 2.	43,25	47,41	55,73	70,78	77,78	92,38	101,41	144,47	55,18	66,52	71,75	78,25
n. 4.	44,58	49,85	58,58	74,15	81,11	96,71	106,96	155,50	57,64	69,88	74,21	82,41
n. 6.		51,29	61,43	77,52	85,44	102,04	112,51	167,53	59,10	72,24	77,67	85,57
n. 8.		52,73	64,28	80,89	88,77	106,37	117,06	179,56	61,56	74,60	80,13	89,73
n. 10.		55,17	66,13	85,26	93,10	111,70	122,61		63,02	77,96	82,59	93,89
n. 12.		56,61	68,98	88,63	97,43	116,03	128,16		65,48	80,32	86,05	98,05

Gehaltsordnung 2007 „NuGI“

Gültig ab 1. November 2007

Die Erhöhung der Ist- und KV-Gehälter ist in der Tabelle für die jeweiligen Verwendungsgruppen ersichtlich.

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
Erhöhung in %	2,90	2,90	2,90	2,80	2,70	2,60	2,60	2,60	2,90	2,80	2,70	2,60
1.u.2. VWGJ	1.285,22	1.349,02	1.552,76	1.971,70	2.166,97	2.581,42	2.838,94	3.903,93	1.637,14	1.966,56	2.102,27	2.183,33
n. 2 VWGJ	1.285,22	1.402,01	1.635,08	2.077,93	2.283,36	2.722,15	2.993,87	4.250,21	1.637,14	1.966,56	2.102,27	2.299,61
n. 4 VWGJ	1.318,15	1.455,00	1.717,40	2.184,16	2.399,75	2.862,88	3.148,80	4.596,49	1.694,15	2.047,98	2.188,95	2.415,89
n. 6 VWGJ		1.507,99	1.799,72	2.290,39	2.516,14	3.003,61	3.303,73	4.942,77	1.751,16	2.129,40	2.275,63	2.532,17
n. 8 VWGJ		1.560,98	1.882,04	2.396,62	2.632,53	3.144,34	3.458,66	5.289,05	1.808,17	2.210,82	2.362,31	2.648,45
n. 10 VWGJ		1.613,97	1.964,36	2.502,85	2.748,92	3.285,07	3.613,59		1.865,18	2.292,24	2.448,99	2.764,73
n. 12 VWGJ		1.666,96	2.046,68	2.609,08	2.865,31	3.425,80	3.768,52		1.922,19	2.373,66	2.535,67	2.881,01
BS	32,93	52,99	82,32	106,23	116,39	140,73	154,93	346,28	57,01	81,42	86,68	116,28

Gehaltsordnung 2007 Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2007

Die Erhöhung der Ist- und KV-Gehälter ist in der Tabelle für die jeweiligen Verwendungsgruppen ersichtlich.

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
Erhöhung in %	2,90	2,90	2,90	2,80	2,70	2,60	2,60	2,60	2,90	2,80	2,70	2,60
1. u. 2. VWGJ	1.285,22	1.349,02	1.549,67	1.974,79	2.171,08	2.587,57	2.844,07	3.988,06	1.644,34	1.971,70	2.111,51	2.184,35
n. 2 VWGJ	1.302,72	1.401,33	1.632,33	2.081,36	2.287,99	2.728,13	2.998,83	4.343,57	1.644,34	1.971,70	2.111,51	2.299,61
n. 4 VWGJ	1.320,22	1.453,64	1.714,99	2.187,93	2.404,90	2.868,69	3.153,59	4.699,08	1.699,08	2.052,50	2.197,78	2.414,87
n. 6 VWGJ		1.505,95	1.797,65	2.294,50	2.521,81	3.009,25	3.308,35	5.054,59	1.753,82	2.133,30	2.284,05	2.530,13
n. 8 VWGJ		1.558,26	1.880,31	2.401,07	2.638,72	3.149,81	3.463,11	5.410,10	1.808,56	2.214,10	2.370,32	2.645,39
n. 10 VWGJ		1.610,57	1.962,97	2.507,64	2.755,63	3.290,37	3.617,87		1.863,30	2.294,90	2.456,59	2.760,65
n. 12 VWGJ		1.662,88	2.045,63	2.614,21	2.872,54	3.430,93	3.772,63		1.918,04	2.375,70	2.542,86	2.875,91
BS	17,50	52,31	82,66	106,57	116,91	140,56	154,76	355,51	54,74	80,80	86,27	115,26

Gehaltsordnung 2007 Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2007

**Erhöhung der Ist-Gehälter: Beibehaltung der betragsmäßigen Überzahlung
Erhöhung der KV-Gehälter um 2,10 %, kaufmännisch gerundet**

in €

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.251,75	1.314,03	1.513,12	1.924,59	2.117,55	2.525,95	2.778,14	3.819,56	1.595,82	1.919,48	2.054,25	2.134,91
n. 2	1.251,75	1.365,59	1.593,27	2.028,22	2.231,22	2.663,62	2.929,59	4.158,53	1.595,82	1.919,48	2.054,25	2.248,75
n. 4	1.284,42	1.417,15	1.673,42	2.131,85	2.344,89	2.801,29	3.081,04	4.497,50	1.651,36	1.999,12	2.138,79	2.362,59
n. 6	–	1.468,71	1.753,57	2.235,48	2.458,56	2.938,96	3.232,49	4.836,47	1.706,90	2.078,76	2.223,33	2.476,43
n. 8	–	1.520,27	1.833,72	2.339,11	2.572,23	3.076,63	3.383,94	5.175,44	1.762,44	2.158,40	2.307,87	2.590,27
n. 10	–	1.571,83	1.913,87	2.442,74	2.685,90	3.214,30	3.535,39	–	1.817,98	2.238,04	2.392,41	2.704,11
n. 12	–	1.623,39	1.994,02	2.546,37	2.799,57	3.351,97	3.686,84	–	1.873,52	2.317,68	2.476,95	2.817,95

Gehaltsordnung 2006 „NuGI“

Gültig ab 1. November 2006

Erhöhung der Ist-Gehälter um 2,1 %

Erhöhung der KV-Gehälter um 2,1 %

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.249,00	1.311,00	1.509,00	1.918,00	2.110,00	2.516,00	2.767,00	3.805,00	1.591,00	1.913,00	2.047,00	2.128,00
n. 2	1.249,00	1.362,00	1.589,00	2.021,00	2.224,00	2.653,00	2.918,00	4.142,00	1.591,00	1.913,00	2.047,00	2.241,00
n. 4	1.281,00	1.414,00	1.669,00	2.124,00	2.337,00	2.791,00	3.069,00	4.480,00	1.647,00	1.992,00	2.131,00	2.355,00
n. 6		1.465,00	1.749,00	2.228,00	2.450,00	2.928,00	3.220,00	4.817,00	1.702,00	2.072,00	2.215,00	2.468,00
n. 8		1.517,00	1.829,00	2.331,00	2.564,00	3.065,00	3.371,00	5.155,00	1.757,00	2.151,00	2.300,00	2.581,00
n. 10		1.568,00	1.909,00	2.434,00	2.677,00	3.202,00	3.522,00		1.813,00	2.230,00	2.384,00	2.695,00
n. 12		1.620,00	1.989,00	2.538,00	2.790,00	3.339,00	3.673,00		1.868,00	2.309,00	2.469,00	2.808,00

Gehaltsordnung 2006 Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2006

Erhöhung der Ist- und KV-Gehälter um 2,1 %, aufgerundet auf den nächsten vollen €

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
1. u. 2. VWGJ	1.249,00	1.311,00	1.506,00	1.921,00	2.114,00	2.522,00	2.772,00	3.887,00	1.598,00	1.918,00	2.056,00	2.129,00
n. 2 VWGJ	1.266,00	1.362,00	1.587,00	2.025,00	2.227,00	2.659,00	2.923,00	4.234,00	1.598,00	1.918,00	2.056,00	2.241,00
n. 4 VWGJ	1.283,00	1.413,00	1.667,00	2.128,00	2.341,00	2.796,00	3.074,00	4.580,00	1.651,00	1.996,00	2.140,00	2.354,00
n. 6 VWGJ		1.464,00	1.747,00	2.232,00	2.455,00	2.933,00	3.225,00	4.926,00	1.704,00	2.075,00	2.224,00	2.466,00
n. 8 VWGJ		1.515,00	1.827,00	2.336,00	2.569,00	3.070,00	3.375,00	5.273,00	1.757,00	2.153,00	2.308,00	2.578,00
n. 10 VWGJ		1.565,00	1.907,00	2.439,00	2.683,00	3.207,00	3.526,00		1.811,00	2.232,00	2.392,00	2.690,00
n. 12 VWGJ		1.616,00	1.988,00	2.543,00	2.797,00	3.344,00	3.677,00		1.864,00	2.311,00	2.476,00	2.803,00

Gehaltsordnung 2006 Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2006

**Erhöhung der Ist-Gehälter: Beibehaltung der betragsmäßigen Überzahlung
Erhöhung der KV-Gehälter um 2 %**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.226,00	1.287,00	1.482,00	1.885,00	2.074,00	2.474,00	2.721,00	3.741,00	1.563,00	1.880,00	2.012,00	2.091,00
n. 2	1.226,00	1.338,00	1.561,00	1.986,00	2.185,00	2.609,00	2.869,00	4.073,00	1.563,00	1.880,00	2.012,00	2.203,00
n. 4	1.258,00	1.388,00	1.639,00	2.088,00	2.297,00	2.744,00	3.017,00	4.405,00	1.617,00	1.958,00	2.094,00	2.314,00
n. 6	–	1.439,00	1.718,00	2.189,00	2.408,00	2.879,00	3.166,00	4.737,00	1.672,00	2.036,00	2.177,00	2.426,00
n. 8	–	1.489,00	1.796,00	2.291,00	2.520,00	3.013,00	3.314,00	5.069,00	1.726,00	2.114,00	2.260,00	2.537,00
n. 10	–	1.540,00	1.875,00	2.392,00	2.631,00	3.148,00	3.463,00	–	1.781,00	2.192,00	2.343,00	2.648,00
n. 12	–	1.590,00	1.953,00	2.494,00	2.742,00	3.283,00	3.611,00	–	1.835,00	2.270,00	2.426,00	2.760,00

Gehaltsordnung 2005 „NuGI“

Gültig ab 1. November 2005

**Die Erhöhung der Ist- und KV-Gehälter ist in der Tabelle
für die jeweiligen Verwendungsgruppen ersichtlich.**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
Erhöhung in %	2,75	2,75	2,70	2,65	2,65	2,60	2,60	2,60	2,70	2,65	2,65	2,65
1. u 2.	1.222,44	1.283,55	1.477,08	1.877,64	2.066,27	2.464,16	2.709,41	3.726,25	1.557,85	1.873,28	2.004,13	2.083,73
n. 2	1.222,44	1.333,94	1.555,45	1.978,86	2.177,31	2.598,39	2.857,27	4.056,76	1.557,85	1.873,28	2.004,13	2.194,77
n. 4	1.254,08	1.384,33	1.633,82	2.080,08	2.288,35	2.732,62	3.005,13	4.387,27	1.612,18	1.950,90	2.086,78	2.305,81
n. 6		1.434,72	1.712,19	2.181,30	2.399,39	2.866,85	3.152,99	4.717,78	1.666,51	2.028,52	2.169,43	2.416,85
n. 8		1.485,11	1.790,56	2.282,52	2.510,43	3.001,08	3.300,85	5.048,29	1.720,84	2.106,14	2.252,08	2.527,89
n. 10		1.535,50	1.868,93	2.383,74	2.621,47	3.135,31	3.448,71		1.775,17	2.183,76	2.334,73	2.638,93
n. 12		1.585,89	1.947,30	2.484,96	2.732,51	3.269,54	3.596,57		1.829,50	2.261,38	2.417,38	2.749,97
BS	31,64	50,39	78,37	101,22	111,04	134,23	147,86	330,51	54,33	77,62	82,65	111,04

Gehaltsordnung 2005 Süßwarenindustrie

Gültig ab 1. November 2005

**Die Erhöhung der Ist- und KV-Gehälter ist in der Tabelle
für die jeweiligen Verwendungsgruppen ersichtlich.**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o. F.	M II m. F.	M III
Erhöhung in %	2,75	2,75	2,70	2,65	2,65	2,60	2,60	2,60	2,70	2,65	2,65	2,65
1. u. 2. VWGJ	1.222,44	1.283,55	1.474,92	1.880,91	2.069,55	2.469,61	2.714,85	3.806,90	1.564,37	1.877,64	2.012,87	2.084,81
n. 2 VWGJ	1.239,36	1.333,40	1.553,47	1.982,49	2.181,13	2.603,84	2.862,53	4.146,13	1.564,37	1.877,64	2.012,87	2.194,76
n. 4 VWGJ	1.256,28	1.383,25	1.632,02	2.084,07	2.292,71	2.738,07	3.010,21	4.485,36	1.616,51	1.954,62	2.095,31	2.304,71
n. 6 VWGJ		1.433,10	1.710,57	2.185,65	2.404,29	2.872,30	3.157,89	4.824,59	1.668,65	2.031,60	2.177,75	2.414,66
n. 8 VWGJ		1.482,95	1.789,12	2.287,23	2.515,87	3.006,53	3.305,57	5.163,82	1.720,79	2.108,58	2.260,19	2.524,61
n. 10 VWGJ		1.532,80	1.867,67	2.388,81	2.627,45	3.140,76	3.453,25		1.772,93	2.185,56	2.342,63	2.634,56
n. 12 VWGJ		1.582,65	1.946,22	2.490,39	2.739,03	3.274,99	3.600,93		1.825,07	2.262,54	2.425,07	2.744,51
BS	16,92	49,85	78,55	101,58	111,58	134,23	147,68	339,23	52,14	76,98	82,44	109,95

Gehaltsordnung 2005 Futtermittelindustrie

Gültig ab 1. August 2005

**Erhöhung der IST-Gehälter: Beibehaltung der betragsmäßigen Überzahlung
Erhöhung der KV-Gehälter um 2,5 %
Einmalzahlung von € 90,- mit dem September-Gehalt 2005**

in €

Verwendungs- gruppenjahre	Verwendungsgruppen											
	I	II	III	IV	IVa	V	Va	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
1. u 2.	1.201,41	1.261,49	1.452,39	1.847,14	2.032,72	2.425,32	2.666,71	3.667,52	1.531,80	1.842,86	1.971,58	2.049,89
n. 2	1.201,41	1.311,02	1.529,44	1.946,72	2.141,95	2.557,43	2.812,24	3.992,82	1.531,80	1.842,86	1.971,58	2.159,12
n. 4	1.232,52	1.360,55	1.606,49	2.046,30	2.251,18	2.689,54	2.957,77	4.318,12	1.585,22	1.919,23	2.052,89	2.268,35
n. 6		1.410,08	1.683,54	2.145,88	2.360,41	2.821,65	3.103,30	4.643,42	1.638,64	1.995,60	2.134,20	2.377,58
n. 8		1.459,61	1.760,59	2.245,46	2.469,64	2.953,76	3.248,83	4.968,72	1.692,06	2.071,97	2.215,51	2.486,81
n. 10		1.509,14	1.837,64	2.345,04	2.578,87	3.085,87	3.394,36		1.745,48	2.148,34	2.296,82	2.596,04
n. 12		1.558,67	1.914,69	2.444,62	2.688,10	3.217,98	3.539,89		1.798,90	2.224,71	2.378,13	2.705,27
BS	31,11	49,53	77,05	99,58	109,23	132,11	145,53	325,30	53,42	76,37	81,31	109,23

ZUSATZINFORMATIONEN

Frühere KV-Abschlüsse

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 31. Dezember 2005 außer Kraft, die unter § 3 Abs 5 angeführten Sätze treten bereits mit 31. Oktober 2005 außer Kraft.

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

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Sektion Industrie und Gewerbe**

andererseits, der nachstehende

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

für Inlandsdienstreisen

vereinbart.

§ 1 Geltungsbereich

Der Zusatzkollektivvertrag gilt:

räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich, eingeschränkt für die Milchindustrie auf das Bundesland Wien.

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

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

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

(Letzter Absatz idF vom 19. Oktober 1989)

§ 2 Geltungsdauer

(1) Der Zusatzkollektivvertrag tritt am **1. November 1984** in Kraft. (In dieser Fassung sind alle Änderungen bis 1. 11. 2004 eingearbeitet.)

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

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

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

§ 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

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

Bestimmungen der Absätze 5 bis 11 finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter, Filialkontrollorgane, Propagandapersonal usw.) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind. Enthält das vereinbarte Pauschale oder Entgelt auch eine Abgeltung der Fahrtauslagen, so entfällt für diese Angestellten auch die Anwendung des Abs 4 über die "Fahrvergütung".

Begriff der Dienstreise

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

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

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

(Letzter Satz idF vom 17. Mai 1988)

Bemessung der Reisedauer

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

Fahrtvergütung

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

(1. Absatz idF vom 17. Mai 1988)

Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur aufgrund besonderer Bewilligung der Betriebsleitung gewährt.

Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten ersetzt.

Reiseaufwandsentschädigung

(5) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

Die Reiseaufwandsentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
I bis III und M I	€ 40,15	€ 22,27	€ 62,42
IV, VIa, M II u M III	€ 40,15	€ 24,56	€ 64,71
V, Va	€ 45,80	€ 24,56	€ 70,36
VI	€ 52,35	€ 24,56	€ 76,91

(gilt ab 1. November 2004)

Obige Sätze gelten nicht, wenn innerbetrieblich an deren Stelle die Sätze und die Gebührenstufen des § 26 Z 4 lit b) Einkommensteuergesetz angewendet werden.

(Letzter Absatz idF vom 20. Oktober 1997)

(6) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftszahlung bzw bei angeordneten Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder der Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

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

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

Sonstige Aufwendungen

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

Zusätzliche Reiseaufwandsentschädigung

(10) Soweit bei angeordneten Dienstreisen die effektive Reisezeit (d. i. die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Eisenbahn, Autobus usw, einschließlich notwendiger Wartezeiten auf Umsteigebahnhöfen) nicht in die Normalarbeitszeit des Dienstnehmers fällt, gebührt neben der vorgesehenen Reiseaufwandsentschädigung für jede solche begonnene – sonst dienstfreie – effektive Reisestunde zusätzlich ein Siebentel der vollen Reiseaufwandsentschädigung. Für Reisestunden an Samstagen ab 13.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein

Viertel der vollen kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigung.

(1. Absatz idF vom 17. Mai 1988)

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

Überstunden auf Dienstreisen

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

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in Höhe des Überstundenentgelts gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV nach 18 Jahren nach oben begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zum Beispiel Vertreter, Angestellte mit stän-

diger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(Letzter Absatz idF vom 17. Mai 1988)

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

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

Reisen in das Ausland

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

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

§ 4 Trennungskostenentschädigung

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

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

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

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

(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe

I bis III und M I € 17,23
IV bis VI, M II und M III € 18,08

(gilt ab 1. November 2004)

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

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

(5) Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung ruht:

a) während des Urlaubs;

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

c) während des Krankenhausaufenthalts, ab dem auf die Aufnahme folgenden Tag;

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

e) für Zeiträume, für die Reisekosten verrechnet werden;

f) bei Dienstreisen an seinen ständigen Wohnort.

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

(6) Die Trennungskostenentschädigung entfällt:

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

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

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

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

(8) Die Auszahlung der Trennungskostenentschädigung erfolgt mit der monatlichen Gehaltszahlung. Der Anspruch auf Trennungskostenentschädigung muss innerhalb von drei

Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall schriftlich geltend gemacht werden.

§ 5 Messegelder

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

Das Messegeld beträgt pro Kalendertag für

Angestellte der Verwendungsgruppe

I bis III, M I	€ 18,97
IV bis VI, M II und M III	€ 21,28

(gilt ab 1. November 2004)

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

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

§ 6 Schlussbestimmungen und Günstigkeitsklausel

(1) Durch den Abschluss dieses Zusatzkollektivvertrages sind die Fachverbandsverhandlungen im Sinne des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 nicht erschöpft und können weitere Zusatzverhandlungen ohne Aufkündigung dieses Zusatzkollektivvertrages geführt werden.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben aufrecht. Diese Günstigkeits-

klausel ist so anzuwenden, dass nur die betreffende Regelung dieses Vertrages als Ganzes (zum Beispiel § 3 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung, § 5 Messegelder) oder die bisher bestehende Regelung als Ganzes angewendet werden kann. Ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf die Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.

Wien, am 24. Oktober 1984

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,
Verband der Futtermittelindustrie,**
1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft der Privatangestellten,
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nah-
rung / Genuss.**

Hinweis: Nächster Gehaltsabschluss mit 1. August 2005

GELTUNGSBEREICH

Räumlich: für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;

Fachlich: für die Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Futtermittelindustrie;

Persönlich: für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. 11. 1991 in der gültigen Fassung anzuwenden ist.

ARTIKEL 1

Die im Bereich des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie / Verband der Futtermittelindustrie geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter werden für die Angestellten neu festgesetzt.

Sie ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

ARTIKEL 2

Mit Wirkung vom 1. November bzw 1. Dezember 2003 (siehe Artikel 4) ist das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) um 2,5 % zu erhöhen und kaufmännisch auf volle Cent zu runden.

Bei Provisionsvertretern mit vereinbartem Fixum ist das monatliche Fixum zumindest um 2,5 % anzuheben und kaufmännisch auf volle Cent zu runden. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, dann ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November bzw 1. Dezember 2003 (siehe Artikel 4) auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Provisionsvertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil des Dienstverhältnisses zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Berechnungsgrundlage für die Erhöhung ist das Oktober- bzw November-Istgehalt 2003 (siehe Artikel 4).

Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung ist das sich neu ergebende tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten

überdies darauf zu prüfen, ob es dem neuen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so zu erhöhen, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

Wurde anlässlich einer kollektivvertraglichen Lohnregelung in der Zeit vom 1. April 2003 bis 31. Oktober 2003 bzw 1. Mai 2003 bis 30. November 2003 (siehe Artikel 4) auch den Angestellten eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist diese auf die kollektivvertragliche Istgehaltserhöhung anrechenbar.

Dies gilt auch für betriebliche und individuelle, ab 1. August 2003 bzw 1. September 2003 (siehe Artikel 4) durchgeführte Gehaltsregelungen.

Ausgenommen davon ist eine Erhöhung, die aufgrund geänderter Tätigkeit, geänderten Arbeitsgebietes oder kollektivvertraglicher Umstufung erfolgt ist.

Diese Istgehaltsregelung gilt nicht für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2003 bzw 31. Oktober 2003 (siehe Artikel 4) begründet wurde.

ARTIKEL 3 ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Allenfalls gewährte Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monats-

gehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften der Artikel 1 und 2 erhöht.

ARTIKEL 4

Die Artikel 1, 2 und 3 gelten für die Unternehmen Linzer Kraftfutter GesmbH & Co. KG, Ramikalwerk Rudolf Besener GesmbH, H. Wilhelm Schaumann GesmbH & Co KG Brunn/Gebirge, H. Wilhelm Schaumann

GesmbH & Co KG Taufkirchen, Solan-Kraftfutterwerk Schmalwieser GesmbH & Co KG ab 1. 12. 2003.

Für alle anderen Mitglieder des Verbandes der Futtermittelindustrie gelten die Artikel 1, 2 und 3 ab 1. 11. 2003.

ARTIKEL 5 EINMALZAHLUNG

Alle am 1. Dezember 2004 unbefristet beschäftigten Angestellten erhalten mit dem Dezembergehalt 2004 eine Einmalzahlung in der Höhe von € 130,-.

Für die teilzeitbeschäftigten Angestellten ist die Einmalzahlung entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit zu aliquotieren.

Lehrlingen steht keine Einmalzahlung zu.

ARTIKEL 6

Gemeinsames Ziel der Vertragsparteien ist es den nächsten Gehaltsabschluss mit 1. August 2005 zu erzielen.

Wien, am 2. Dezember 2003

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
Dr. KOBATSCH

Geschäftsführer
Dr. BLASS

VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE

Obmann
Dir. KAPPELLER

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Vorsitzender
SALLMUTTER

Geschäftsbereichsleiter
PROYER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzender
NEUMÄRKER

Wirtschaftsbereichssekretär
Ing. LANDSTETTER

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) 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/GPA-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp 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/GPA-djp 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:

GPA-djp
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at.

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



Interessengemeinschaften der GPA-djp 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 (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL** **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG EDUCATION** **IG MIGRATION**
 IG EXTERNAL **IG IT** **IG POINT-OF-SALE**

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 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.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at