

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der Mitgliedsbetriebe
des Verbandes der
Österreichischen Tabakwarenindustrie**

VOM 1. MÄRZ 2020



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!

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der Mitgliedsbetriebe
des Verbandes der
Österreichischen Tabakwarenindustrie**

VOM 1. MÄRZ 2020

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

GPA-djp Servicecenter:

Hotline: 05 0301-301,
service@gpa-djp.at, www.gpa-djp.at, [facebook/gpa-djp](https://www.facebook.com/gpa-djp)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragschließende	<u>6</u>	§ 14 Allgemeine Bestimmungen über die Ver-	
§ 2 Geltungsbereich	<u>6</u>	wendungsgruppen	<u>10</u>
§ 3 Geltungsdauer	<u>6</u>	§ 15 Verwendungsgruppen	<u>11</u>
§ 4 Arbeitszeit	<u>6</u>	§ 16 Vorrückungen	<u>11</u>
§ 5 Überstunden , Sonn und Feiertagsarbeit...	<u>6</u>	§ 17 Kinderzulage	<u>12</u>
§ 6 Freizeit bei Dienstverhinderung	<u>7</u>	§ 18 Reisespesenvergütung	<u>13</u>
§ 7 Zusätzlicher Urlaub für Angestellte mit ei-		§ 19 Betriebsvereinbarungen	<u>14</u>
ner Minderung der Erwerbsfähigkeit.....	<u>8</u>	§ 20 Schlussbestimmungen	<u>14</u>
§ 8 Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15		Gehaltsordnung 1. März 2020	<u>15</u>
MSchG, § 7c VKG) und Hospizkarenz		Reisespesenordnung	<u>16</u>
(§ 14a und b AVRAG)	<u>8</u>	Zusatzprotokoll.....	<u>18</u>
§ 9 Abfertigung im Todesfall	<u>8</u>		
§ 10 Abfertigung bei Kündigung gemäß § 23a			
Angestelltengesetz	<u>9</u>		
§ 11 Abfertigung für Teilzeitbeschäftigte	<u>9</u>		
§ 12 Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt)	<u>9</u>		
§ 13 Jubiläumsprämie	<u>10</u>		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Um-
schlagseite

§ 1 Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem **Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für den Verband der Österreichischen Tabakwarenindustrie** einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich;

fachlich: für die Mitglieder des Verbandes der Österreichischen Tabakwarenindustrie.

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz kraft Gesetz oder vertraglicher Vereinbarung unterliegenden Arbeitnehmer.

Für die Arbeitnehmer der Austria Tabak GmbH gilt folgende Einschränkung:

Für alle dem Angestelltengesetz kraft Gesetz oder vertraglicher Vereinbarung unterliegenden Arbeitnehmer der Austria Tabak GmbH, die am 15. 05. 2012 in einem unbefristeten Dienstverhältnis standen oder sich in einer Altersteilzeit-, Vorruhestands- oder Überbrückungsregelung befinden bzw befanden..

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht für Geschäftsführer der Austria Tabak GmbH.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. März 2020** in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und endet automatisch mit dem Ausscheiden des letzten Mitarbeiters, der dem persönlichen Geltungsbereich unterliegt.

(2) Er ersetzt den Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Österreichischen Tabakwarenindustrie vom 1. Jänner 2002 idF vom 1. Jänner 2013.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Angestellte beträgt 38 Stunden.

(2) Die Arbeitszeit endet an Samstagen um 12 Uhr.

(3) Durch betriebliche Übung sind der 24. und 31. Dezember arbeitsfrei.

(4) Für Angestellte, die Angehörige der evangelischen Kirche AB oder HB sind, gilt das Reformationsfest als Feiertag.

§ 5 Überstunden , Sonn und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und un-

ter Berücksichtigung der Bestimmungen der im § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigten gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit überschritten wird, als Mehrarbeitsstunde. Überstunden liegen erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten geltenden Normalarbeitszeit überschritten wird.

Unter Arbeitszeit ist sowohl die tägliche als auch die wöchentliche Normalarbeitszeit zu verstehen.

(3) Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen. Die Entlohnung von Reisezeiten und Lenkzeiten ist im § 18 bzw in der Reisespesenordnung geregelt.

(4) Die Überstundengrundvergütung ist 1/142 des Monatsgehaltes. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das ihrer Vollbeschäftigung entsprechende Monatsgehalt zugrunde zu legen. In der Überstundengrundvergütung sind alle Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung mitberücksichtigt. Andere Gehaltsbestandteile, die laufend für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, sind jedoch in die Überstundengrundvergütung einzubeziehen. Die Überstundengrundvergütung ist Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge, der Zuschläge für Sonn und Feiertagsarbeit und für die Entlohnung der Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten.

(5) Im Übrigen ist das Gehalt für eine Normalarbeitsstunde 1/165 des Monatsgehaltes.

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

(7) Für Sonntagsüberstunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr gebührt die Überstundengrundvergütung mit

einem Zuschlag von 100 %, in der Zeit von 20 bis 6 Uhr mit einem Zuschlag von 150 %.

(8) Für Arbeitsstunden am 24. und 31. Dezember im Rahmen der für den betreffenden Wochentag geltenden Normalarbeitszeit gebührt neben dem ungekürzten Monatsgehalt ein Zuschlag von 100 % ohne Grundvergütung, für Überstunden am 24. und 31. Dezember zeitunabhängig ein Zuschlag von 100 %.

(9) Für Feiertagsarbeit im Rahmen der für den betreffenden Wochentag geltenden Normalarbeitszeit gebührt neben dem ungekürzten Monatsgehalt ein Zuschlag von 150 % ohne Grundvergütung, für Überstunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr neben der Grundvergütung ein Zuschlag von 100 % und für Überstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr neben der Grundvergütung ein Zuschlag von 150 %.

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

(11) Wird eine Überstundenpauschale vereinbart, so hat für die Berechnung des monatlichen Pauschalbetrages der Grundsatz zu gelten, dass er der für die durchschnittlich geleistete Überstundenanzahl gebührenden Vergütung entspricht, wobei die Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

Werden Überstunden geleistet, die die bei Berechnung der Überstundenpauschale angenommene Durchschnittszahl in einem Durchrechnungszeitraum übersteigen, so sind sie zu vergüten. Der Durchrechnungszeitraum ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

(12) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen drei Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Personalabteilung des Dienstgebers geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

§ 6 Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Ereignisse ist dem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) Eigene Eheschließung 3 Arbeitstage;
- b) Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder, der Zieh-, Stief- und Wahlkinder, der Geschwister, eines Elternteiles 1 Arbeitstag;
- c) Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin) 1 Arbeitstag;

- d) Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage;
- e) Begleitung des Kindes am ersten Schultag der 1. Volksschulklasse durch einen Elternteil 1 Arbeitstag;
- f) Stellung („Musterung“) zum Präsenzdienst die notwendige Zeit, mindestens jedoch 1 Arbeitstag;

- g) Tod der Kinder, Eltern, Pflegeeltern, Pflegekinder, Stiefeltern und Stiefkinder 3 Arbeitstage;
- h) Tod des Ehegatten, der Ehegattin (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin) 3 Arbeitstage;
- i) Tod der Schwiegereltern, Großeltern, Geschwister und Enkelkinder übernimmt der Angestellte die mit dem Ableben verbundenen Besorgungen 1 weiterer Arbeitstag;

- j) Tod des Schwiegersohnes, der Schwiegertochter und der Schwiegergroßeltern die erforderliche Zeit zur Teilnahme am Begräbnis im Höchstausmaß von 1 Arbeitstag.

(2) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten statt, so gebührt bei den in Abs 1 Iit. g, h und i genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnis im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 7 Zusätzlicher Urlaub für Angestellte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit

Angestellten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit gebührt ein zusätzlicher Urlaub. Er beträgt bei ei-

ner Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 % drei Arbeitstage.

§ 8 Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, § 7c VKG) und Hospizkarenz (§ 14a und b AVRAG)

Der erste Karenzurlaub im Arbeitsverhältnis sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 14a und b AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die

Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum Höchstausmaß von jeweils zehn Monaten angerechnet.

§ 9 Abfertigung im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis länger als fünf Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

(2) 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 weiterzuzahlen.

(3) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne der Abs 1 und 2 sind auch die aliquoten Teile der Sonderzahlungen zu bezahlen.

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

(5) Besteht neben einem Anspruch gemäß Abs 1 bis 4 ein Abfertigungsanspruch gemäß § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes, so gebührt nur der jeweils höhere Anspruch.

(6) 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 besteht Anspruch auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben und für sie gemäß § 2 Abs 1 Iit. b Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl 376, Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

(7) Die Abfertigung gebührt in den Fällen des Abs 6 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, und der Witwe bzw dem Witwer zu gleichen Teilen. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(8) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 6, zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden und hat die Ehe drei Jahre gedauert, so besteht Anspruch auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht unabhängig davon, ob der überlebende Ehegatte unterhaltsberechtigt war.

§ 10 Abfertigung bei Kündigung gemäß § 23a Angestelltengesetz

(1) Der Abfertigungsanspruch gemäß § 23a Angestelltengesetz besteht unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Der Abfertigungsanspruch besteht auch, wenn das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme einer durch Betriebsvereinbarung geregelten Pensionsleistung durch Kündigung seitens des Angestellten endet.

§ 11 Abfertigung für Teilzeitbeschäftigte

(1) Wurde mit dem Angestellten anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart oder war das Prozentmaß der Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich, so ist die Abfertigung auf Basis des einer Vollbeschäftigung entsprechenden letzten Gehalts unter aliquoter Berücksichtigung

a) der Zeiten dieser Beschäftigungsausmaße im Verhältnis zu der für seinen Abfertigungsanspruch maßgeblichen Mindestdienstzeit und

b) der Prozentausmaße der entsprechenden (Teilzeit) Beschäftigungszeiten zu berechnen.

(2) Insoweit die Gesamtdienstzeit des Angestellten die maßgebliche Mindestdienstzeit übersteigt, bleiben Zeiten der Teilzeitbeschäftigung mit dem jeweils geringsten Prozentmaß bei der Berechnung unberücksichtigt.

§ 12 Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt)

(1) Den Angestellten ist zugleich mit dem Novembergehalt eine Sonderzahlung (13. Gehalt – „Weihnachtsremuneration“) in der Höhe des Novembergehaltes zu bezahlen.

(2) Den Angestellten ist zugleich mit dem Maigehalt eine Sonderzahlung (14. Gehalt – „Urlaubszuschuss“) in der Höhe des mit 1,2125 vervielfachten Maigehaltes zu bezahlen.

(3) Überstundenentlohnungen sind in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen nicht einzu beziehen.

(4) Berechnungszeitraum für das 13. Gehalt ist das Kalenderjahr, für das 14. Gehalt der Zeitraum 1. Juni des Vorjahres bis 31. Mai des laufenden Jahres.

(5) Angestellten, die während der Berechnungszeiträume ein- oder austreten, gebühren die Sonderzahlungen anteilig, wobei ganze Kalendermonate mit 30 Tagen anzusetzen sind.

(6) Für Angestellte, die während des Berechnungszeitraumes von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, sind die Sonderzahlungen anteilig entsprechend den Dienstzeiten im Berechnungszeitraum vor und nach dem Übertritt zu berechnen.

§ 13 Jubiläumsprämie

(1) Angestellte haben Anspruch auf eine Jubiläumsprämie. Sie beträgt nach einer Dienstzeit von

20 Jahren 1 Monatsgehalt,
30 Jahren 2 Monatsgehälter,
40 Jahren 3 Monatsgehälter

Die Anrechnung von Zeiten früherer Dienstverhältnisse zum gleichen Dienstgeber sowie zu Konzerngesellschaften des Dienstgebers kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(2) Zum Monatsgehalt zählen nicht Überstundenentgelte, Zuschläge gemäß § 5 und Aufwandsentschädigungen.

(3) Der Anspruch entsteht mit dem Tag des Erreichens der maßgeblichen Dienstzeit (Stichtag). Die Jubiläumsprämie ist zusammen mit dem Gehalt für den Monat, in den der Stichtag fällt, fällig.

§ 14 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die im § 15 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht. Die Einreihung wird unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen.

(2) Abweichend von Abs 1 werden Angestellte unter 18 Jahren im ersten Monat ungeachtet der Art ihrer Tätigkeit in Verwendungsgruppe A eingereiht.

(3) Innerhalb der entsprechenden Verwendungsgruppe wird der Angestellte mindestens in jene Gehaltsstufe eingestuft, die sich aus der Zahl seiner anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre ergibt. Bei neu eintretenden Angestellten werden jedoch höchstens zehn Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

(4) Als Verwendungsgruppenjahre werden angerechnet:

a) Zeiten, die ein Angestellter in einer bestimmten Verwendungsgruppe oder vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat. Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

b) Zeiten, die ein Angestellter bei einem anderen Dienstgeber verbracht hat, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen einer Angestelltentätigkeit entsprach und sie überdies ihrer Natur nach geeig-

net war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

c) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des Wehrgesetzes 1990, BGBl 305, und des Zivildienstes im Sinne des Zivildienstgesetzes 1986, BGBl 679, während deren ein Dienstverhältnis bestanden hat;

d) Zeiten gemäß § 8.

(5) Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass der Angestellte diese Zeiten der Personalabteilung des Dienstgebers schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

(6) Die Höhe der für die Gehaltsstufen in den einzelnen Verwendungsgruppen geltenden Mindest-Monatsgehälter und die Anzahl der für eine bestimmte Einstufung geforderten Verwendungsgruppenjahre werden in der Gehaltsordnung festgelegt. Sie ist Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

(7) Die Einreihung in eine Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre, die Einstufung in eine Gehaltsstufe und die Höhe des Gehaltes sowie alle später eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

§ 15 Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe A

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

zB: Hilfskraft.

Verwendungsgruppe B

Angestellte, die einfache nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien verrichten.

Verwendungsgruppe C

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

zB

- einfache Buchhaltungssachbearbeiter nach mehrjähriger Verwendung im Rechnungswesen,
- Bürokräfte in Betrieb, Einkauf, Verkauf oder Verwaltung,
- Laboranten mit entsprechender fachspezifischer Ausbildung,
- Sekretärinnen,
- Verkaufsfahrer,
- Außendienstmitarbeiter,
- EDV-Koordinatoren, sofern sie nicht in eine höhere Verwendungsgruppe einzustufen sind.

Verwendungsgruppe D

Angestellte, die Arbeiten verantwortlich und selbstständig ausführen und/oder für die mehrjährige Praxis und praktische Erfahrung erforderlich ist/sind,

zB

- Sachbearbeiter in Betrieb, Einkauf, Forschung und Entwicklung, Verkauf oder Verwaltung,
- Buchhaltungssachbearbeiter mit gehobenen Anforderungen,
- Sekretärinnen mit überwiegender Sachbearbeiter- oder qualifizierter Fremdsprachentätigkeit,

- Sekretärinnen der Geschäftsführung,
- Analytiker, Programmierer, Systemspezialisten.

Verwendungsgruppe E

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich und selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind,

zB

- Sachbearbeiter, die die oben genannten Kriterien erfüllen,
- gehobene Buchhaltungssachbearbeiter mit langjähriger Erfahrung und umfangreichem Sachgebiet,
- Leiter der Gehaltsverrechnung,
- Analytiker, Programmierer, Systemspezialisten, die die o.g. Kriterien erfüllen.

Verwendungsgruppe F

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besondere Verantwortung erfordern und selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrung erforderlich sind,

zB

- Sachbearbeiter, die die o.g. Kriterien erfüllen,
- gehobene Sachbearbeiter im Rechnungswesen mit umfangreichen selbstständigen Organisations- und Koordinationsaufgaben,
- Analytiker, Programmierer, Systemspezialisten, die überwiegend mit weitgehend selbstständig zu lösenden System- und Organisationsaufgaben betraut sind,
- leitender Angestellter Betriebskrankenkasse.

Verwendungsgruppe G

Nach Vorbildung und Praxis besonders qualifizierte Angestellte mit langjähriger Unternehmenserfahrung und weitgehend selbstständigem Arbeitsgebiet:

- Prokuristen

§ 16 Vorrückungen

(1) Die Angestellten rücken jeweils nach Zurücklegung der laut Gehaltsordnung geforderten Verwendungsgruppenjahre in die nächstfolgende Gehaltsstufe

bis zur Erreichung der für die Verwendungsgruppe vorgesehenen letzten Stufe vor.

(2) Für Angestellte ist bei der Aufnahme der erste Vorrückungstichtag festzusetzen. Dieser Stichtag ist der auf den Beginn des Dienstverhältnisses zweitfolgende 1. März.

(3) Bei Beförderung in die nächsthöhere Verwendungsgruppe erfolgt die Einstufung in die Gehaltsstufen der Verwendungsgruppen B bis E unter Zugrundelegung der bisherigen Einreihung nach folgendem Schema:

von A	nach B	von B	nach C	von C	nach D	von D	nach E
1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	1
3	2	3	1	3	1	3	1
4	2	4	2	4	1	4	1
5	3	5	3	5	2	5	2
6	4	6	4	6	3	6	2
7	4	7	5	7	3	7	3
8	4	8	5	8	4	8	3
9	5	9	6	9	4	9	4
10	5	10	6	10	5	10	5
11	5	11	7	11	5	11	5
12	6	12	7	12	5	12	6
13	6	13	8	13	6	13	6
14	6	14	8	14	6	14	6
15	6	15	8	15	7	15	7

(4) Bei Beförderung in die Verwendungsgruppen F und G erfolgt die Einstufung in der Weise, dass vorerst das gegenüber der bisherigen Einstufung nächsthöhere oder gleiche Gehalt der neuen Verwendungsgruppe festgestellt und dann noch eine Vorrückung hinzuge-rechnet wird.

Diese Hinzurechnung entfällt, wenn das neue Gehalt höher wäre als die dritte Stufe in der bisherigen Verwendungsgruppe, von der bisherigen Einstufung an gerechnet.

(5) Ergibt die Einstufung ein niedrigeres Gehalt als der Angestellte bereits bezieht, bleibt sein Gehalt so lange unverändert, bis aufgrund von Beförderung oder Vorrückung ein höheres Gehalt gebührt.

(6) Die Termine für die Vorrückung gemäß Abs 1 werden durch eine Beförderung nicht geändert. Fallen Vorrückung und Beförderung auf denselben Tag, wird zuerst die Vorrückung und dann die Beförderung durchgeführt.

(7) Angestellte, deren Dienstverhältnis befristet ist, werden in die Gehaltsstufe 0 eingereiht. Die Vorrückung in Stufe 1 erfolgt nach sechs ununterbrochenen Monaten im Dienstverhältnis.

§ 17 Kinderzulage

(1) Dem Angestellten gebührt eine Kinderzulage

- a) für jedes eheliche Kind, für das er unterhaltspflichtig ist. Den ehelichen Kindern stehen ehelich erklärte Kinder und Wahlkinder gleich;
- b) für jedes uneheliche Kind, das mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebt oder für das er laufende Unterhaltszahlungen leistet, die mindestens der Höhe der Kinderzulage entsprechen;
- c) für jedes Stief- und Pflegekind, wenn seitens der Unterhaltspflichtigen keine Unterhaltszahlungen geleistet werden.

(2) Die Kinderzulage gebührt bis zum Ende des Monats, ab dem das Kind eigene Einkünfte hat, die die Hälfte des jeweiligen Anfangsgehaltes der Verwendungsgruppe C (zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen) gemäß dem Gehaltsgesetz 1956, BGBl 54, erreichen („Versorgtheitsgrenze“), längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 18. Lebensjahr vollendet.

(3) Abweichend von Abs 2 gilt als Altersgrenze die Vollendung des 26. Lebensjahres, solange das Kind in Schul oder Berufsausbildung steht. In diesen Fällen gebührt die Kinderzulage jeweils für ein Jahr und ist danach neuerlich zu beantragen.

(4) Sind für ein Kind mehrere Angestellte anspruchsberechtigt, so gebührt die Kinderzulage nur einem.

(5) Die Höhe der Kinderzulage beträgt derzeit (Stand: 1. 3. 2020) für Kinder bis zum Alter von 6 Jahren € 42,75 monatlich, für Kinder ab dem 7. Lebensjahr € 28,50 monatlich. Für behinderte Kinder gilt jeweils die doppelte Kinderzulage.

(6) Die Kinderzulage gebührt 14 x jährlich und wird mit dem gleichen Prozentsatz valorisiert wie die kollektivvertraglichen Bezüge.

§ 18 Reisespesenvergütung

Allgemeines:

(1) Dienstreise ist das Verlassen des Dienstortes zur Erledigung von Dienstgeschäften auf Anordnung des dienstlichen Vorgesetzten oder aufgrund einer allgemeinen Dienstanweisung.

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.

(1a) Für Mitarbeiter mit Außendiensttätigkeit sowie für Lieferfahrer gelten folgende Regelungen:

a) Anstelle des Absatzes (1) gilt:

Dienstreise ist das Verlassen der Betriebsstätte (davon sind auch Dienstreisen am Dienstort umfasst) zur Erledigung von Dienstgeschäften auf Anordnung des dienstlichen Vorgesetzten oder aufgrund einer allgemeinen Dienstanweisung.

b) Für Dienstreisen am Dienstort [siehe Definition gem Abs (1)] kommen die Bestimmungen über Reisezeit- und Lenkzeitvergütung nicht zur Anwendung.

(2) Wird eine Dienstreise zweckmäßigerweise von der Wohnung aus angetreten, darf sich dadurch die Dauer der Dienstreise um höchstens eine Stunde verlängern. Gleiches gilt sinngemäß für die Beendigung der Dienstreise.

(3) Bei Anschluss des Urlaubs an eine Dienstreise gilt die Dienstreise mit der Beendigung des Dienstgeschäftes bzw mit der Ankunft an einem am dienstlichen Rückreiseweg liegenden Urlaubsort als beendet. Bei Anschluss einer Dienstreise an den Urlaub gilt das Verlassen des Urlaubsortes als Beginn der Dienstreise.

Fahrtkostenvergütung gebührt jedoch nur insoweit, als sie jene Fahrtkosten übersteigt, die der Angestellte auch sonst für die Rückreise vom Urlaubsort an seinen Wohnsitz hätte aufwenden müssen.

(4) Für eine Dienstreise, die einen Aufenthalt an einem Ort erfordert, werden Reisespesen nur bis zu einer ununterbrochenen Aufenthaltsdauer von 30 Tagen vergütet.

(5) Dem Angestellten gebührt eine Vergütung des durch Dienstreisen veranlassten Mehraufwandes nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen und der Reisespesenordnung. Die Reisespesenordnung ist Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

(6) Reisespesen, deren Höhe nicht in der Reisespesenordnung bestimmt ist, werden nur gegen Vorlage von Belegen vergütet.

(7) Für Inlandsreisen werden Reisespesen laut Reisespesenordnung bezahlt.

(8) Für Auslandsreisen werden Reisespesen gemäß der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl 133, unter Zugrundelegung der Gebührenstufe 5 bezahlt. Weitere Bestimmungen über Auslands-Reisespesen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Taggeld:

(9) Für Dienstreisen zwischen 6 und 22 Uhr an einem Kalendertag gebührt Taggeld entsprechend der Reisespesenordnung.

(10) Taggeld gebührt bei einer Reisedauer von mehr als 9 Stunden, 2/3 Taggeld bei einer Reisedauer von mehr als 6 Stunden und 1/3 Taggeld bei einer Reisedauer von mehr als 3 Stunden.

(11) Taggeld gebührt nicht, wenn der Angestellte auf Kosten des Dienstgebers an Bildungsveranstaltungen teilnimmt, bei denen ihm für die Verpflegung zu den Hauptmahlzeiten kein Aufwand erwächst. Hat er beispielsweise für Getränke zu den Hauptmahlzeiten oder für Pausengetränke selbst aufzukommen, so gebührt eine Vergütung (Taschengeld), deren Höhe pro Tag in der Reisespesenordnung bestimmt wird.

(12) Für den Fall, dass dem Dienstnehmer aufgrund einer repräsentativen Einladung des Dienstgebers zu Mittag- oder Abendessen kein Aufwand erwächst, erfolgt eine Kürzung des Taggeldes um jeweils 50 %.

(13) Für den Messeinsatz gebührt eine Vergütung („Messe taggeld“), deren Höhe pro Tag in der Reisespesenordnung bestimmt wird.

Nachtgeld:

(14) Für Dienstreisen zwischen 22 und 6 Uhr gebührt Nachtgeld.

(15) Nachtgeld gebührt

a) bei einer Reisedauer von mindestens 5 Nachtstunden und

b) bei einer Reisedauer von weniger als 5, mindestens aber 2,5 Nachtstunden, wenn diese während einer ununterbrochenen Fahrt verbracht wurden.

(16) Übersteigen die gerechtfertigten tatsächlichen Übernachtungskosten einschließlich der im Beherbergungsbetrieb angefallenen Kosten des Frühstücks das Nachtgeld, so gebühren diese anstelle des Nachtgeldes.

(17) Schlafwagenkosten werden vergütet; in diesem Fall gebührt 1/4 des Nachtgeldes.

Fahrtkostenvergütung:

(18) Es gebühren

- a)** für Bahnfahrten der Fahrpreis 1. Klasse,
- b)** für Autobusfahrten der Fahrpreis,
- c)** für Fahrten innerhalb eines Stadtgebietes mindestens der Fahrpreis eines Massenverkehrsmittels,
- d)** für Taxifahrten die angefallenen Kosten, wenn die Benützung eines Taxis dringend notwendig war und dies in der Reiserechnung vom Angestellten besonders begründet wird.

(19) Für Fahrten mit Fahrzeugen des Dienstgebers gebührt keine Fahrtkostenvergütung,

Reisezeitvergütung:

(20) Für die effektive Reisezeit (Fahr- einschließlich Wartezeit) außerhalb der für den Angestellten geltenden täglichen Normalarbeitszeit gebührt neben dem Tag- oder Nachtgeld eine Vergütung, deren Höhe pro Stunde in der Reisespesenordnung bestimmt wird.

(21) Reisezeitvergütung gebührt nicht für Fahr- (einschließlich Warte-)Zeit in der Nacht, wenn für die gleiche Zeit gemäß Abs 15 lit b) Nachtgeld gebührt.

Lenkzeitvergütung:

(22) Bestünde Anspruch auf Reisezeitvergütung, hat der Angestellte das Beförderungsmittel jedoch selbst gelenkt, so gebührt anstelle der Reisezeitvergütung eine Vergütung, deren Höhe pro Stunde in der Reisespesenordnung bestimmt wird.

§ 19 Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 ArbVG können neben den an anderer Stelle in diesem Kollektivvertrag dafür vorgesehenen Angelegenheiten in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

- a)** Freizeitgewährung im Zusammenhang mit den Weihnachtsfeiertagen;
- b)** Sonderzahlungen;
- c)** dienstliche Sonderstellung der Außendienstmitarbeiter;
- d)** dienstliche Sonderstellung der Lieferfahrer;
- e)** Krankengeldzuschüsse;
- f)** Pflegefreistellung;

g) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

h) Betriebliche Vorruhestands- und Überbrückungsmodelle, wobei durch diese kollektivvertragliche Regelungen (insbesondere Entgeltbestimmungen) unterschritten werden können – lit g) kommt nicht zur Anwendung.

Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs 1 ArbVG).

§ 20 Schlussbestimmungen

(1) Für die Angestellten günstigere Regelungen, insbesondere solche betreffend die Normalarbeitszeit, Übungen und Einzelvereinbarungen, werden nicht berührt.

(2) Verweist dieser Kollektivvertrag auf Gesetze, so sind darunter die jeweils geltenden Fassungen dieser Gesetze zu verstehen.

(3) Mit der Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Kollektivvertragsparteien über die Änderung dieses Kollektivvertrages hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der Kollektivvertragsparteien zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, die tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

(4) Insofern in diesem Kollektivvertrag auf Ehepartner Bezug genommen wird, gilt dies analog auch für gesetzlich anerkannte eingetragene Partnerschaften.

(5) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sich diese auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form gewählt.

GEHALTSORDNUNG 1. MÄRZ 2020

gemäß § 14 Abs (3) des Kollektivvertrages für die Angestellten der Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Österreichischen Tabakwarenindustrie Gültig ab 1. März 2020

Verwendungsgruppe A

Stufe 0	€ 1.704,00
Stufe 1 (Im 1 und 2 VWGJ)	€ 1.814,00
Stufe 2 (Nach 2 VWGJ)	€ 1.854,00
Stufe 3 (Nach 4 VWGJ)	€ 1.897,00
Stufe 4 (Nach 6 VWGJ)	€ 1.938,00
Stufe 5 (Nach 8 VWGJ)	€ 1.978,00
Stufe 6 (Nach 10 VWGJ)	€ 2.020,00
Stufe 7 (Nach 12 VWGJ)	€ 2.061,00
Stufe 8 (Nach 14 VWGJ)	€ 2.102,00
Stufe 9 (Nach 16 VWGJ)	€ 2.144,00
Stufe 10 (Nach 18 VWGJ)	€ 2.185,00
Stufe 11 (Nach 20 VWGJ)	€ 2.224,00
Stufe 12 (Nach 22 VWGJ)	€ 2.271,00
Stufe 13 (Nach 25 VWGJ)	€ 2.318,00
Stufe 14 (Nach 28 VWGJ)	€ 2.362,00
Stufe 15 (Nach 31 VWGJ)	€ 2.410,00

Verwendungsgruppe B

Stufe 0	€ 2.132,00
Stufe 1 (Im 1 und 2 VWGJ)	€ 2.270,00
Stufe 2 (Nach 2 VWGJ)	€ 2.336,00
Stufe 3 (Nach 4 VWGJ)	€ 2.400,00
Stufe 4 (Nach 6 VWGJ)	€ 2.468,00
Stufe 5 (Nach 8 VWGJ)	€ 2.531,00
Stufe 6 (Nach 10 VWGJ)	€ 2.598,00
Stufe 7 (Nach 12 VWGJ)	€ 2.662,00
Stufe 8 (Nach 14 VWGJ)	€ 2.729,00
Stufe 9 (Nach 16 VWGJ)	€ 2.795,00
Stufe 10 (Nach 18 VWGJ)	€ 2.860,00
Stufe 11 (Nach 20 VWGJ)	€ 2.926,00
Stufe 12 (Nach 22 VWGJ)	€ 3.003,00
Stufe 13 (Nach 25 VWGJ)	€ 3.081,00
Stufe 14 (Nach 28 VWGJ)	€ 3.158,00
Stufe 15 (Nach 31 VWGJ)	€ 3.236,00

Verwendungsgruppe C

Stufe 0	€ 2.564,00
Stufe 1 (Im 1 und 2 VWGJ)	€ 2.733,00
Stufe 2 (Nach 2 VWGJ)	€ 2.812,00
Stufe 3 (Nach 4 VWGJ)	€ 2.894,00
Stufe 4 (Nach 6 VWGJ)	€ 2.972,00
Stufe 5 (Nach 8 VWGJ)	€ 3.050,00
Stufe 6 (Nach 10 VWGJ)	€ 3.130,00
Stufe 7 (Nach 12 VWGJ)	€ 3.212,00
Stufe 8 (Nach 14 VWGJ)	€ 3.290,00
Stufe 9 (Nach 16 VWGJ)	€ 3.371,00
Stufe 10 (Nach 18 VWGJ)	€ 3.450,00
Stufe 11 (Nach 20 VWGJ)	€ 3.529,00
Stufe 12 (Nach 22 VWGJ)	€ 3.622,00
Stufe 13 (Nach 25 VWGJ)	€ 3.713,00
Stufe 14 (Nach 28 VWGJ)	€ 3.805,00
Stufe 15 (Nach 31 VWGJ)	€ 3.895,00

Verwendungsgruppe D

Stufe 0	€ 3.173,00
Stufe 1 (Im 1 und 2 VWGJ)	€ 3.379,00
Stufe 2 (Nach 2 VWGJ)	€ 3.479,00
Stufe 3 (Nach 4 VWGJ)	€ 3.577,00
Stufe 4 (Nach 6 VWGJ)	€ 3.677,00
Stufe 5 (Nach 8 VWGJ)	€ 3.774,00
Stufe 6 (Nach 10 VWGJ)	€ 3.875,00
Stufe 7 (Nach 12 VWGJ)	€ 3.971,00
Stufe 8 (Nach 14 VWGJ)	€ 4.070,00
Stufe 9 (Nach 16 VWGJ)	€ 4.168,00
Stufe 10 (Nach 18 VWGJ)	€ 4.267,00
Stufe 11 (Nach 20 VWGJ)	€ 4.368,00
Stufe 12 (Nach 22 VWGJ)	€ 4.481,00
Stufe 13 (Nach 25 VWGJ)	€ 4.591,00
Stufe 14 (Nach 28 VWGJ)	€ 4.706,00
Stufe 15 (Nach 31 VWGJ)	€ 4.819,00

Verwendungsgruppe E

Stufe 0	€ 3.901,00
Stufe 1 (Im 1 und 2 VWGJ)	€ 4.151,00
Stufe 2 (Nach 2 VWGJ)	€ 4.275,00
Stufe 3 (Nach 4 VWGJ)	€ 4.401,00
Stufe 4 (Nach 6 VWGJ)	€ 4.524,00
Stufe 5 (Nach 8 VWGJ)	€ 4.650,00
Stufe 6 (Nach 10 VWGJ)	€ 4.771,00
Stufe 7 (Nach 12 VWGJ)	€ 4.897,00
Stufe 8 (Nach 14 VWGJ)	€ 5.020,00
Stufe 9 (Nach 16 VWGJ)	€ 5.144,00
Stufe 10 (Nach 18 VWGJ)	€ 5.269,00
Stufe 11 (Nach 20 VWGJ)	€ 5.394,00
Stufe 12 (Nach 22 VWGJ)	€ 5.534,00
Stufe 13 (Nach 25 VWGJ)	€ 5.675,00
Stufe 14 (Nach 28 VWGJ)	€ 5.817,00
Stufe 15 (Nach 31 VWGJ)	€ 5.957,00

Verwendungsgruppe F

Stufe 0	€ 4.694,00
Stufe 1 (Im 1 und 2 VWGJ)	€ 4.996,00
Stufe 2 (Nach 2 VWGJ)	€ 5.274,00
Stufe 3 (Nach 4 VWGJ)	€ 5.551,00
Stufe 4 (Nach 6 VWGJ)	€ 5.828,00

Stufe 5 (Nach 8 VWGJ)	€ 6.022,00
Stufe 6 (Nach 10 VWGJ)	€ 6.217,00
Stufe 7 (Nach 12 VWGJ)	€ 6.415,00
Stufe 8 (Nach 14 VWGJ)	€ 6.607,00
Stufe 9 (Nach 16 VWGJ)	€ 6.803,00
Stufe 10 (Nach 19 VWGJ)	€ 7.000,00
Stufe 11 (Nach 22 VWGJ)	€ 7.193,00

Verwendungsgruppe G

Stufe 0	€ 6.016,00
Stufe 1 (Im 1 und 2 VWGJ)	€ 6.404,00
Stufe 2 (Nach 2 VWGJ)	€ 6.693,00
Stufe 3 (Nach 4 VWGJ)	€ 6.979,00
Stufe 4 (Nach 6 VWGJ)	€ 7.263,00
Stufe 5 (Nach 8 VWGJ)	€ 7.548,00
Stufe 6 (Nach 10 VWGJ)	€ 7.817,00
Stufe 7 (Nach 12 VWGJ)	€ 8.073,00
Stufe 8 (Nach 14 VWGJ)	€ 8.330,00

Die Beträge in den Gehaltsstufen 13–15 bei A–E bzw 10–11 bei F bedeuten Triennien, die Einreihung in diese Gehaltsstufen tritt also im Gegensatz zu den Biennien erst nach 3 Jahren ein.

REISESPESENORDNUNG AB 1. MÄRZ 2020

gemäß § 18 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Österreichischen Tabakwarenindustrie

Taggeld gemäß § 18 Abs 9:

Das Taggeld für Angestellte der Verwendungsgruppe A–G und All-In-Verträge mit Ausnahme Außendienst beträgt € 41,16
All-In-Vertrag Außendienst € 48,02

Für bestimmte Mitarbeitergruppen kann durch Betriebsvereinbarung ein höheres Taggeld festgelegt werden.

Vom Taggeld entfallen je 50 % auf das Mittag- bzw Abendessen.

Kürzung des Taggeldes:

Bei Einladungen des Unternehmens zu einem Mittag- oder Abendessen wird das Taggeld um jeweils 50 % des vollen Taggeldes gekürzt.

Wien, am 24. Jänner 2020

Vergütung gemäß § 18 Abs 11 und 12:

(Mittagessen sowie Taschengeld) € 12,51

Das Taschengeld gebührt, wenn Spesen anfallen, die vom Seminarteilnehmer selbst zu tragen sind, wie beispielsweise Getränke zum Mittag- und Abendessen bzw Pausengetränke.

Messtaggeld gem § 18 Abs 14: € 10,54

Nachtgeld gemäß § 18 Abs 15: € 17,69

Reisezeitvergütung gemäß § 18 Abs 21: .. € 13,23

Lenkzeitvergütung gemäß § 18 Abs 23: ... € 20,41

FÜR DEN FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

FÜR DEN VERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN TABAKWARENINDUSTRIE

Obmann
LOTHERT

Geschäftsführerin
Mag. KOSSDORFF

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

gf. Vorsitzende
TEIBER

Geschäftsbereichsleiter
DÜRTSCHER

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende
TREML

stv. Geschäftsbereichsleiterin
FICHTINGER

ZUSATZPROTOKOLL

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitglieder des Verbandes der Österreichischen Tabakwarenindustrie vom 1. Jänner 2013

FESTSCHREIBUNG DER VALORISIERUNGSREGEL ZWISCHEN DEN BEIDEN KV-PARTNERN

In Hinblick auf die weitere jährliche Valorisierung der KV- und IST-Gehälter wird Folgendes vereinbart:

- Die KV- und IST-Gehälter werden jeweils zum 1. März eines jeden Jahres nach der nachfolgend angeführten Valorisierungsregel erhöht.
- Die Werte der Reisespesenordnung werden jeweils zum 1. März eines Jahres im Ausmaß der Inflationsrate erhöht, und die Kinderzulage im Ausmaß der Valorisierungsformel.
- Sollten bei den in der Valorisierungsregel genannten Parametern Einmalbeträge zur Anwendung gelangen, so werden diese prozentual nach der unten angeführten Gewichtung angewandt.

Valorisierungsregel:

Der Prozentsatz der Bezugsanpassung ermittelt sich unter Anwendung folgender Parameter:

- Prozentsatz des für das laufende Jahr bekannt gegebenen Durchschnittswertes des KV-Abschlusses für Handelsangestellte (Gewicht 50 %),
Quelle: veröffentlicht durch GPA-djp bzw WKÖ/Bundessparte Handel
- Prozentsatz des für das laufende Jahr bekannt gegebenen Durchschnittswertes des KV-Abschlusses der Allgemeinen Nahrungs- und Genussmittelindustrie für Angestellte (Gewicht 30 %),
Quelle: veröffentlicht durch GPA-djp bzw WKÖ/

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

- Inflationsrate des vorangegangenen Kalenderjahres (1. 1. bis 31. 12.),
Quelle: veröffentlicht von Statistik Austria (Gewicht 20 %)

Der so ermittelte Prozentsatz ergibt die jährliche Valorisierung für die KV-Gehälter. IST-Gehälter werden bis zu einer Höhe von € 6.400,- ebenfalls um diesen Prozentsatz erhöht (dieser Wert wird ebenfalls jährlich mit dem ermittelten %-Satz erhöht). IST-Bezugsteile über € 6.400,- werden in Höhe der jeweiligen Inflationsrate des Kalender-Vorjahres (1. 1. bis 31. 12.) abzüglich 0,5 Prozentpunkten valorisiert.

Sollte einer der angeführten Parameter entfallen, so gilt der Nachfolgeparameter. Ist nach Meinung einer der Kollektivvertragsparteien kein eindeutiger Nachfolgeparameter identifizierbar, so findet darüber gesondert eine Verhandlung statt, welche Parameter künftig für die Anpassung der KV- und IST-Gehälter herangezogen werden um die hier getroffene Regelung möglichst inhaltskonform abzubilden.

Sollte einer der Parameter eine außergewöhnliche Entwicklung nehmen (zB über 6 % zu liegen kommen) und/oder ein Parameter nicht zur Verfügung stehen, so finden auf Wunsch eines der KV-Partner Verhandlungen über die Valorisierung statt.

BETREFFEND DIE FACHVERBANDSZUGEHÖRIGKEIT DER AUSTRIA TABAK GMBH UND ANWENDBARKEIT DES KOLLEKTIVVERTRAGES

Die KV-Partner kommen überein, dass aufgrund der fortgesetzten Mitgliedschaft der Austria Tabak GmbH im Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und dem Verband der Österreichischen Tabakwarenindustrie für die Angestellten der Austria Tabak GmbH, die mit Stichtag 15. 5. 2012 in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Austria Tabak GmbH stehen oder sich in einer Altersteilzeit-, Vorruhestands- oder Überbrückungsregelung derselben befinden, der Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Österreichischen Tabakwaren-

industrie in der Fassung vom 1. Jänner 2013 zur Anwendung gelangt.

Es besteht Einigkeit darüber, dass angesichts der hier vorgenommenen zukunftsgerichteten Valorisierungsregelungen der Kollektivvertrag für die genannte Personengruppe künftig nicht verändert wird.

Die Parteien vereinbaren, dass die Austria Tabak GmbH, nach dem 31. 12. 2012 keine weiteren Dienstnehmer einstellen wird, die diesem Kollektivvertrag unterliegen werden.

FÜR DEN FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

FÜR DEN VERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN TABAKWARENINDUSTRIE

Obmann
von WEDEL

Geschäftsführer
Dr. BLASS

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender
KATZIAN

Geschäftsbereichsleiter
PROYER

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzender
NEUMÄRKER

Wirtschaftsbereichssekretärin
FICHTINGER

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/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, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at