

**Rahmen-KV**

# KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Industrie  
in der für die Angestellten der Zuckerindustrie  
geltenden Fassung**

**Mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen**

**STAND 1. SEPTEMBER 2017**

**GP**  **djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER



[www.gpa-djp.at](http://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 Zuckerindustrie  
geltenden Fassung**

**Mit Gehaltsordnung und Zusatzkollektivverträgen**

**STAND 1. SEPTEMBER 2017**

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!  
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian  
Vorsitzender

Karl Dürtscher  
Geschäftsbereichsleiter

# Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>		<b>Seite</b>
<b>Rahmenkollektivvertrag</b>			
§ 1 Vertragsschließende .....	<a href="#">7</a>	§ 18 Lehrlinge, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung .....	<a href="#">23</a>
§ 2 Geltungsbereich .....	<a href="#">7</a>	§ 18a Praktikanten .....	<a href="#">24</a>
§ 3 Geltungsdauer .....	<a href="#">7</a>	§ 19 Verwendungsgruppenschema – Mindestgrundgehälter .....	<a href="#">24</a>
§ 4 Normalarbeitszeit .....	<a href="#">8</a>	§ 19a Telearbeit .....	<a href="#">28</a>
§ 4a Altersteilzeit .....	<a href="#">9</a>	§ 19b Brille für Bildschirmarbeit .....	<a href="#">28</a>
§ 4b Bandbreitenmodell .....	<a href="#">10</a>	§ 19c Dienstjubiläen .....	<a href="#">28</a>
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit .....	<a href="#">11</a>	§ 20 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen .....	<a href="#">28</a>
§ 6 Nacharbeit .....	<a href="#">12</a>	§ 21 Einstellungsbeschränkungen .....	<a href="#">29</a>
§ 7 Freizeit bei Dienstverhinderung .....	<a href="#">13</a>	§ 22 Fachverbandsverhandlungen .....	<a href="#">29</a>
§ 8 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer, Krankentage und Heimaufenthalte, Studienfreizeit .....	<a href="#">13</a>	§ 23 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten ....	<a href="#">29</a>
§ 9 Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen .....	<a href="#">14</a>	§ 24 Aufhebung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel .....	<a href="#">30</a>
§ 9a Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b des ASVG. ....	<a href="#">14</a>	Protokoll (authentische Interpretation §§ 11 und 12 RKV) .....	<a href="#">31</a>
§ 9b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23a AngG) .....	<a href="#">15</a>	Bildungskarenz (§ 11 AVRAG) .....	<a href="#">31</a>
§ 9c Anrechnung von ArbeiterInnenvordienzeiten .....	<a href="#">15</a>	Aus- und Weiterbildung .....	<a href="#">32</a>
§ 9d Wechsel in das System der „Abfertigung neu“ .....	<a href="#">15</a>	Erläuterungen .....	<a href="#">33</a>
§ 10 Gehaltszahlung im Todesfall .....	<a href="#">16</a>	Muster für einen Dienstzettel gem § 2 AVRAG ...	<a href="#">37</a>
§ 10a Berücksichtigung von ArbeiterInnenvordienzeiten für die Bemessung der Abfertigung .....	<a href="#">16</a>	Muster für einen Dienstzettel gem § 15 Abs 2 RKV	<a href="#">39</a>
§ 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt) .....	<a href="#">17</a>	Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit .....	<a href="#">41</a>
§ 12 14. Monatsgehalt .....	<a href="#">17</a>	<b>Auszug aus dem KV vom 28. 10. 96 über die Neuregelung des Gehaltssystems</b>	
§ 12a Sonderbestimmung für teilzeitbeschäftigte Angestellte .....	<a href="#">18</a>	Artikel V Übergangsbestimmungen .....	<a href="#">43</a>
§ 12b Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes .....	<a href="#">19</a>	Artikel VI .....	<a href="#">45</a>
§ 12c Urlaubsentgelt .....	<a href="#">19</a>	Artikel VII Sonstige Bestimmungen .....	<a href="#">46</a>
§ 13 Behaltpflicht .....	<a href="#">20</a>	Artikel VIII .....	<a href="#">46</a>
§ 13a Information bei befristeten Dienstverhältnissen .....	<a href="#">20</a>	<b>Kollektivvertrag Erweiterte Öffnungszeiten – Ladenschluss</b>	
§ 14 Dienstbefreiungen .....	<a href="#">20</a>	§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">47</a>
§ 14a Verbesserungsvorschläge .....	<a href="#">20</a>	§ 2 Arbeitsleistung im Rahmen der Normalarbeitszeit und als Mehrarbeit .....	<a href="#">47</a>
§ 14b Ausbildungskosten .....	<a href="#">21</a>	§ 3 Arbeitsleistung als Überstunde .....	<a href="#">48</a>
§ 15 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen .....	<a href="#">21</a>	§ 4 Allgemeine Bestimmungen .....	<a href="#">48</a>
§ 15a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte ....	<a href="#">22</a>	§ 5 Arbeitszeit .....	<a href="#">49</a>
§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt. ....	<a href="#">23</a>	§ 6 Geltungsbereich .....	<a href="#">49</a>
§ 16a Ein- bzw Austritt während eines Kalendermonats .....	<a href="#">23</a>	<b>Zusatzkollektivvertrag Überstundengrundvergütung, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage und Jubiläumszuwendungen</b>	
§ 17 Bezüge der Aufsichtsorgane .....	<a href="#">23</a>	§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">50</a>
		§ 2 Geltungsdauer .....	<a href="#">50</a>
		§ 3 Berechnungsgrundlage, Überstundenvergütung .....	<a href="#">50</a>
		§ 4 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage .....	<a href="#">51</a>
		§ 5 Jubiläumszuwendungen .....	<a href="#">51</a>
		§ 6 Schlussbestimmung und Günstigkeitsklausel .....	<a href="#">51</a>

# Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>Zusatzkollektivvertrag über die Fälligkeit der Abfertigungszahlung</b> .....	<a href="#">52</a>	Auslegung ArbVG .....	<a href="#">75</a>
<b>Kollektivvertrag über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe</b>		Frühwarnsystem (§ 45a AMFG) .....	<a href="#">76</a>
§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">53</a>	Abfertigung .....	<a href="#">76</a>
§ 2 Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe .....	<a href="#">53</a>	Abfertigung Todesfall .....	<a href="#">77</a>
§ 3 Vorgangsweise bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe bei Überzahlung über das Mindestgrundgehalt .....	<a href="#">54</a>	Anrechnung Vordienstzeiten für Angestellte .....	<a href="#">77</a>
§ 4 Geltungsbeginn .....	<a href="#">54</a>	Anrechnung Schul- und Lehrzeiten .....	<a href="#">78</a>
<b>Zusatzkollektivvertrag Zuckerindustrie</b>		Anrechnung von Grundwehrdienst/Zivildienst ...	<a href="#">79</a>
§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">55</a>	Zuckerdeputat .....	<a href="#">80</a>
§ 2 Geltungsdauer .....	<a href="#">55</a>	Zucker für Pensionisten .....	<a href="#">81</a>
§ 3 Überstunden-, Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Schichtarbeit .....	<a href="#">55</a>	Fahrtkostenvergütung Angestellte .....	<a href="#">81</a>
§ 4 Kampagneremeration (14. Monatsgehalt)	<a href="#">57</a>	Urlaub 24. und 31. 12. ....	<a href="#">81</a>
§ 5 Naturalbezüge .....	<a href="#">59</a>	Nachtarbeit .....	<a href="#">81</a>
§ 6 Schutzkleidung .....	<a href="#">60</a>	Sommerzeit/Winterzeit .....	<a href="#">82</a>
<b>Dienstreise-Kollektivvertrag (ab 1.9. 2013)</b>		BV Bargeldlose Lohn- und Gehaltsauszahlung ...	<a href="#">82</a>
I. Geltungsbereich .....	<a href="#">61</a>	Aktenvermerk Gehaltszahlungen .....	<a href="#">82</a>
II. Geltungsdauer .....	<a href="#">61</a>	BV Zehntelregelung .....	<a href="#">83</a>
III. Dienstreisen .....	<a href="#">61</a>	BV Sonderremuneration (Zulage 2) .....	<a href="#">83</a>
IV. Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen .....	<a href="#">64</a>	Umwandlung Wohnungspauschale .....	<a href="#">83</a>
V. Allgemeine Bestimmungen .....	<a href="#">66</a>	BV Dienstfreistellung Faschingsdienstag .....	<a href="#">84</a>
<b>Kollektivvertrag Fahrtkostenersatz Lehrlinge</b> .....	<a href="#">67</a>	BV Agrana vom 29. 9. 2000 .....	<a href="#">84</a>
<b>Kollektivvertrag Arbeitszeitverkürzung in der Zuckerindustrie</b>		<b>ZKV Arbeitszeitflexibilisierung im Produktionsbereich (2006)</b> .....	<a href="#">86</a>
§ 1 Geltungsbereich .....	<a href="#">68</a>	<b>Kollektivvertrag Kampagneangestellte</b>	
§ 2 Arbeitszeit .....	<a href="#">68</a>	§ 1 Definition Kampagneangestellte .....	<a href="#">89</a>
§ 3 Monatsgehälter .....	<a href="#">68</a>	§ 2 Arbeitszeit der auf Rübenwaagen beschäftigten Kampagneangestellten .....	<a href="#">89</a>
§ 4 Teilzeitbeschäftigte .....	<a href="#">69</a>	§ 3 Entlohnung .....	<a href="#">89</a>
§ 5 Geltungsbeginn, Schlussbestimmungen ...	<a href="#">69</a>	§ 4 Arbeitszeit der innerhalb der Werksanlage tätigen Kampagneangestellten .....	<a href="#">89</a>
<b>Kollektivvertrag Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen</b> .....	<a href="#">70</a>	§ 5 Quartierbeistellung und Spesenvergütung.	<a href="#">90</a>
<b>Kollektivvertrag Nachtarbeit Frauen</b> .....	<a href="#">71</a>	§ 6 Remuneration für Kampagneangestellte ...	<a href="#">90</a>
<b>Empfehlungen</b>		§ 7 Urlaubsentschädigung für Kampagneangestellte .....	<a href="#">90</a>
Treueprämie .....	<a href="#">72</a>	§ 8 In-Kraft-Treten .....	<a href="#">90</a>
Interpretation § 12b RKV .....	<a href="#">72</a>	<b>KV Neuregelung Kampagnezehntel</b> .....	<a href="#">91</a>
Jubiläumsremuneration .....	<a href="#">73</a>	<b>KV „Zulage III“</b> .....	<a href="#">92</a>
BV Jubiläumszuwendungen .....	<a href="#">73</a>	<b>ZKV Ferialpraktikant/Innen im Angestelltenbereich</b> .....	<a href="#">94</a>
Präambel .....	<a href="#">73</a>	<b>Kollektivvertrag Ist-Gehaltsregelung</b> .....	<a href="#">95</a>
Jubiläumsurlaub .....	<a href="#">73</a>	<b>Gehaltsordnung 2017</b> .....	<a href="#">97</a>
Kampagneurlaub .....	<a href="#">74</a>	<b>ZKV 2006 „Ausgleichsmaßnahmen“ („Restrukturierung AGRANA“)</b> .....	<a href="#">98</a>
Schutzkleidung .....	<a href="#">74</a>	<b>KV § 12a ARG Agrana Zucker</b> .....	<a href="#">101</a>
Bildschirmarbeitsplätze .....	<a href="#">74</a>	<b>Zusatzinformation</b>	
Bildschirmarbeit .....	<a href="#">75</a>	Frühere Gehaltsabschlüsse .....	ab <a href="#">103</a>
		<i>Impressum: letzte Umschlagseite</i>	

## § 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 Zuckerindustrie;

**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 29)

**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. September 2017 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 den Arbeitszeitverkürzungsvertrag abgeändert bzw ergänzt (siehe ab Seite 68).*

*§ 4 wird weiters durch den „ZKV Arbeitszeitflexibilisierung – Produktionsbereich“, gültig ab 1. Juli 2006, (siehe ab Seite 86) 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 kollektivvertraglich 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 47)*

**(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 86)*

**(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 Kollektiv-

vertrages 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 86).*

## § 4a Altersteilzeit\*)

**(1)** Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide idgF 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 abgeschlossener 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 (einschließlich 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:

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

- 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 auszus zahlen. 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 [86](#))*

**(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 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 kei-

ne 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 Normalstundenentlohnung.

**(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 den Arbeitszeitverkürzungsvertrag abgeändert bzw. ergänzt (siehe ab Seite 68).*

*§ 5 wird weiters durch den „ZKV Arbeitszeitflexibilisierung – Produktionsbereich“, gültig ab 1. Juli 2006, (siehe ab Seite 86) 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 [33](#)

**(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 Überstundenvergütung 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 ein-

getretene 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.

**(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 [86](#)).*

## § 6 Nacharbeit

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:** Mit einigen Fachverbänden wurden Zulagen für die 2. Schicht vereinbart (siehe Zusatzkollektivverträge).

## § 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 Dienstnehmer 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 Höchstausmaß eines weiteren Tages.

**Hinweis:** Siehe Anmerkung 2, Seite [33](#)

## § 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.

*(Fassung gilt ab 1. 1. 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 ArbeiterInnendienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.

**(3)** Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendun-

gen 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.

**(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.

## § 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 Angestelltdienstverhältnis 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.

*(gilt ab 1. November 1998)*

## § 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

\*) *(gilt ab 1. November 2002)*

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.

**(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 [33](#)

**(5)** Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Min-

derjährige, 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 unterhaltsberechtigter 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 [33](#)

## § 11 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

**Hinweis:** Siehe Protokoll, Seite [31](#)

**(1)** Allen Angestellten ist spätestens am 30. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen.

Überstundenentlohnungen sind hierbei 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 Novembermindestgrundgehaltes. 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 eines Monatsgehaltes (Fixums) unberührt.*

## § 12 14. Monatsgehalt

**Hinweis:** Siehe Protokoll, Seite [31](#)

**(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 hierbei nicht einzubeziehen. Bei Lehrlingen, die voraussichtlich während eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden und denen noch während ihrer Lehrzeit das 14. Monatsgehalt auszuzahlen ist, ist zunächst das 14. Monatsgehalt unter Zugrundelegung der 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 weiterenurlaubes als Angestellter, spätestens aber gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration, auszubezahlen. 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 gesetzlichenurlaubes 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 auszus zahlen. 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.

**(8)** Für den Verband der Zuckerindustrie gilt anstelle der obigen Vorschriften der Zusatzkollektivvertrag vom 5. Oktober 1988 (in der jeweils gültigen Fassung).

*\*) 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 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 Vollzeitbeschäftigung 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. Monats-

gehaltes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen.

Wurde das 14. Gehalt bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, 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 Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als Angestellte(r) vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollzeitbeschäftigung 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 Vollzeitbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungs-

grundlagen 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 34)*

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 entspre-

chende 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 Landeskammer 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 Absicht, ein mit Ablaufdatum befristetes Dienstverhältnis von mehr als 2-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablauf-

zeitpunkt 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 Diensterfindungen

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

Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietetung 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 35*

### **(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.

**(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.

*(gilt ab 1. November 1999)*

**(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 Sinne des österreichischen 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)*

**(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.\*

*\*(Soweit der genannte ZKV vom Geltungsbereich her Anwendung findet.)*

*(gilt ab 1. Mai 1997)*

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.

**(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. September 2017 im

	<b>Tabelle I</b>	<b>Tabelle II</b>
1. Lehrjahr .....	€ 595,23	€ 796,56
2. Lehrjahr .....	€ 798,03	€ 1.070,12
3. Lehrjahr .....	€ 1.080,41	€ 1.331,09
4. Lehrjahr* .....	€ 1.460,86	€ 1.547,18

*\* 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 den angeführten Zeitpunkten 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 monat-

liche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe von € 671,87 ab 1. September 2017. 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.

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

*(Abs d gilt ab 1. November 2003)*

## **§ 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 (Fassung ab 1. November 1999)**

**(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.

\*) (gilt ab 1. November 1998)

## 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, Werkstatt, 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.**

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

*(Letzter Satz gilt ab 1. Mai 1997)*

*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,

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

### **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),

RegistratorInnen,

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 Angestellten-Gruppen (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 FilialleiterInnen, 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, Controller 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  
Chefkonstruktoren  
leitende Chemiker

} in Großbetrieben (siehe § 19 Abs 2, Seite 24)

LeiterInnen der gesamten EDV in Unternehmungen 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 zugrunde zu legen.

**Hinweis:** Siehe *Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit*, Seite [41](#)

## § 19b Brille für Bildschirmarbeit

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

**(2)** Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind

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 [51](#).

## § 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 Fachgruppen 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.

### **(2) Weitergeltung bestehender kollektivvertraglicher Sonderregelungen**

- 7. d)** Die Zusatzkollektivverträge vom 5. Oktober 1988 und 26. September 2002 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten bzw Kampagneangestellten der Zuckerindustrie.
- 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) für die Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, betreffend Reisekosten- und Aufwandsentschädigung, Trennungskostenentschädigung und dergleichen.

**16.** 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.*

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT	
Der Präsident: Abg z NR Ing. Leopold Maderthaler	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 PRIVATANGESTELLTEN	
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

Wien, am 1. November 1991

## **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 [39](#)) 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.

# 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-

grundgehaltspositionen 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 Mindestgrundgehaltspositionen 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 Mindestgrundgehaltspositionen 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.

**d)** Für den Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Verband der Großbäcker, Verband der Milchindustrie und Verband der Mühlenindustrie sind die Bestimmungen in Abs 4 u 5 dieses Artikels betreffend Biennalsprünge im Sinne des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Grundsätze des Zusatzkollektivvertrages über die Zeitvorrückung die jeweils in den anzuwendenden Kollektivverträgen vorgesehenen Bestimmungen hinsichtlich des echten Biennalsprunges treten.

**e)** Für den Verband der Brauereien gilt Abs 5 dieses Artikels nicht. Soweit in Abs 4 dieses Artikels auf Biennalsprünge im Sinne des Abs 5 dieses Artikels verwiesen wird, sind diese sinngemäß nur im Rahmen der Mindestabsicherung anzuwenden. Dies gilt auch für Abs 5c, 2. Absatz dieses Artikels.

**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 Angestell-

ten, 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

- |   |       |
|---|-------|
| <b>a)</b> von Montag bis Freitag zwischen 18.30 Uhr und 20.00 Uhr ..... | 70 %  |
| <b>b)</b> von Montag bis Freitag ab 20.00 Uhr .....                     | 100 % |
| <b>c)</b> 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**  
**Verband der Zuckerindustrie**  
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, Verband der Zuckerindustrie.

**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.

Diese Regelung gilt nicht für den Verband der Zuckerindustrie (eigene Regelung im ZKV).

## § 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.

## § 5 Jubiläumswendungen

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

**a)** Angestellte, die vor dem Stichtag, 1. 1. 2014, das 15. Dienstjahr ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Betrieb vollendet haben

nach dem vollendeten

25. Dienstjahr ..... 1,6 Monatsgehälter

nach dem vollendeten

35. Dienstjahr ..... 3,5 Monatsgehälter

nach dem vollendeten

40. Dienstjahr ..... 4 Monatsgehälter

Anlässlich des 45. Dienstjubiläums besteht kein Anspruch auf eine Jubiläumswendung.

**b)** Angestellte, die nach dem Stichtag 31. 12. 2013, das 15. Dienstjahr ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Betrieb vollendet haben

nach dem vollendeten

15. Dienstjahr ..... 1 Monatsgehälter

nach dem vollendeten

25. Dienstjahr ..... 1,6 Monatsgehälter

nach dem vollendeten

35. Dienstjahr ..... 3,5 Monatsgehälter

nach dem vollendeten

40. Dienstjahr ..... 3 Monatsgehälter

Anlässlich des 45. Dienstjubiläums besteht kein Anspruch auf eine Jubiläumswendung.

*(Abs 1 idF ab 1. September 2013)*

**(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.

## § 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 Genussmittelindustrie,**  
1030 Wien, Zaunergasse 1-3

und dem

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

### ARTIKEL 4

Mit Wirkung vom **1. November 1992** tritt für die Angestellten der Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (ausgenommen: Austria Tabak und deren Tochtergesellschaften) 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**

# KOLLEKTIVVERTRAG

## über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppen (in der ab 1. Mai 1997 geltenden Fassung)

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, Verband der Zuckerindustrie. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen als den vertragschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehör-

rigkeit 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 [44](#)).

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 Geltungsbereich 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**

Aufgrund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 idgF wird zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs**  
für den

**Verband der Zuckerindustrie**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

einerseits und dem

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

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1,

andererseits, der nachstehende

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

vereinbart.

### § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

**a) Räumlich:**

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

**b) Fachlich:**

Für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten,

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, festzustellen.

Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

**c) Persönlich:**

Für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

### § 2 Geltungsdauer

Dieser Vertrag tritt mit **1. September 2002** (inkl Änderungen gültig ab 1. September 2017) in Kraft. Er kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum 30. Juni eines jeden Ka-

lenderjahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

*\* Änderungen 2006 – siehe ZKV Restrukturierung Agrana, Seite [98](#).*

### § 3 Überstunden-, Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Schichtarbeit

**(1)** Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hinausgehen.

Im Kampagnenbetrieb können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, unbeschadet des nach den Bestim-

mungen des Arbeitszeitgesetzes sonst zulässigen Überstundenausmaßes, zusätzlich 10 Überstunden wöchentlich geleistet werden.

**(2)** Fallen Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, so werden sie im Folgenden als Nachtüberstunden bezeichnet.

Arbeitsleistungen im Rahmen der Normalarbeitszeit, die in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr (Nachtzeit) fallen, gelten als zuschlagspflichtige Nachtarbeit. Sie werden im Folgenden als Nachtstunden bezeichnet.

Als zuschlagspflichtige Nachtarbeit gilt auch die außerhalb dieser Zeitgrenze geleistete Arbeit, sofern sie weniger als 11 Stunden nach Beendigung der vorhergehenden Nachtarbeit aufgenommen wird. Dies gilt nicht bei Schichtwechsel.

**(3)** Im Schichtbetrieb gilt statt obiger Zeitgrenze die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr als Nachtzeit.

**(4)** Wird sonntags im Rahmen der Normalarbeitszeit gearbeitet und dafür ein Ersatzruhetag gewährt, so gebührt kein Sonntagszuschlag gem Abs 5 lit b).

**(5)** Es gebühren folgende Zuschläge:

- a) an WERKTAGEN:**
  - für Überstunden ..... 50 %
  - für Nachtstunden ..... 50 %
  - für Nachtüberstunden ..... 100 %
- b) an SONNTAGEN:**
  - für die ersten sieben Sonntagsstunden während der Tageszeit ..... 100 %
  - für darüber hinausgehende Stunden sowie Sonntagsnachtstunden ..... 150 %
- c) für Arbeit an GESETZLICHEN FEIERTAGEN:**
  - für Normalstunden ..... 150 %
  - für Überstunden ..... 150 %
  - für Nachtstunden ..... 200 %
  - für Nachtüberstunden ..... 200 %

**(6)** Bei Schichtbetrieb gelten in Abweichung von den vorstehenden Bestimmungen des Abs 5 folgende Regelungen:

**a)** Bei Schichtbetrieb gebührt in der dritten Schicht (20 Uhr bis 6 Uhr) für jede im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende Arbeitsstunde an Werktagen ein Zuschlag von 30 %, an Sonntagen von 150 %, an Feiertagen von 200 %.  
*(gilt ab 1. September 2003)*

**b)** Für die Dauer der Zuckerrübenkampagne gebührt bei Schichtbetrieb:  
Für die Zeit von 20 bis 22 Uhr für jede im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende Arbeitsstunde an Werktagen ein Zuschlag von 30 %, an Sonntagen von 150 %, an Feiertagen von 200 %. Für Überstunden in der Zeit von 20 bis 22 Uhr gebührt an Werktagen ein Zuschlag von 100 %, im Übrigen gilt Abs 5 sinngemäß.

**c)** Für die über den Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden der dritten Schicht (22 Uhr bis 6 Uhr) gebührt an Werktagen ein Nachtüberstundenzuschlag von 100 %. Im Übrigen gilt Abs 5.

**d)** Sollte ausnahmsweise eine Schichteinteilung von 6 Uhr bis 18 Uhr und von 18 Uhr bis 6 Uhr erforderlich sein, gebührt in der zweiten Schicht (18 Uhr bis 6 Uhr) für jede im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende Arbeitsstunde ein Zuschlag von 30 %, für die restlichen Stunden die Zuschläge nach Abs 5.

**(7)** Für die Anwendung von Abs 6 gelten folgende Bestimmungen:

Außerhalb des Kampagnebetriebes kann in folgenden Betriebsabteilungen (Stationen) Schichtarbeit eingeteilt werden:

- a)** Erzeugung und Verpackung von Zucker aller Art,
- b)** Verladebetrieb einschließlich Bahn,
- c)** Kesselhaus, Heizanlage, Kraftanlage,
- d)** Inspektion der Wachdienste.

Diese Schichteinteilung muss zumindest eine Woche dauern und gilt nur für ganze Abteilungen. Jene Arbeitsplätze, an denen nur ein einzelner Angestellter Dienst verrichtet, wie zB Kesselhaus oder in der Heizanlage, gelten ebenfalls als Abteilung. Für die Dauer der Schichtarbeit gilt Arbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr als zuschlagspflichtige Nachtarbeit.

Beginn, Dauer und Ende der Wechselschicht werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt. Wird in drei Schichten gearbeitet, hat der Schichtwechsel so zu erfolgen, dass der Angestellte innerhalb von drei Wochen möglichst an einem Sonntag eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden hat. Die Kampagne beginnt bei der Rübenverarbeitung zur Zucker- oder Trockenrüben-Erzeugung mit dem Einlauf der Rübe in die Waschmaschine, bei Raffinationsbetrieb mit dem Einwurf des Rohzuckers in die Auflöse-, bei Verarbeitung von Grünsirup mit dem Öffnen des Dampfventils in einem mit Sirup gefüllten Kochapparat und endet mit dem Abstellen der Zentrifugen zur Entleerung des letzten Zuckers bzw bei reinem Trocknerbetrieb mit dem Abstellen der Trockentrommel.

**(8)** Berechnung der Wochenruhe innerhalb der Kampagne:

**1. Durchrechnungszeitraum:** Der 1-wöchige Durchrechnungszeitraum der Wochenruhe gemäß § 5 Abs 2 Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl Nr 144/1983 beginnt am Montag um 6 Uhr in der Woche, in welcher für den Angestellten lt Schichtplan die Dicksaftkampagne (DS) bzw Rübenkampagne beginnt. Für Angestellte, welche an mehreren zusammenhängenden Kampagnen teilnehmen, gelten diese Kampagnen als zusammenhängender Durch-

schnittszeitraum. Die wöchentliche Ruhezeit wird von Montag, 6 Uhr bis darauffolgenden Montag, 6 Uhr berechnet.

- 2. Befristete AN:** Befristeten AN, deren Dienstverhältnis nicht an einem Montag anfängt, ist der Zeitraum rückwirkend ab Montag, 6 Uhr bis Beginn des Dienstverhältnisses (Uhrzeit des Dienstantrittes) als Wochenruhezeit anzurechnen (Jedoch max 36 Stunden), sofern nicht eine sonstige längere zusammenhängende Freizeit in dieser Woche besteht. Diese Regelung gilt sinngemäß auch bei Firmenaustritt. Das bedeutet, dass beginnend mit dem Ende des letzten Arbeitstages (Uhrzeit des Dienstendes) bis Montag, 6 Uhr der Folgeweche als Wochenruhezeit anzurechnen ist (jedoch max 36 Stunden), sofern nicht eine sonstige längere zusammenhängende Freizeit in dieser Woche besteht.
- 3. Ruhezeiten unter 24 Std:** Wöchentliche Ruhezeiten von weniger als 24 Stunden dürfen zur Berechnung der Ruhezeit von 36 Stunden nicht herangezogen werden (§ 5 Abs 2 Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl Nr 144/19).

**4. Zusammenhängende Freizeit:** Zur Feststellung der fehlenden Ruhezeiten wird nur die längste zusammenhängende Freizeit herangezogen.

**5. Bewertung von Krankenstand:** Wird ein AN während der DS- bzw Rübenkampagne krank, so werden eventuelle Ersatzruhezeiten nach dem Schichtplan gerechnet, der jedem einzelnen Mitarbeiter zu Beginn der Kampagne vorliegt.

**6. Bewertung von KV-Freistellungen:** Nimmt ein(e) Angestellte während der Kampagne KV-Freistellungen in Anspruch so werden diese Zeiten zur Durchschnittsberechnung der Ruhezeit angerechnet.

*(Abs 8 gilt ab 1. September 2011)*

**(9)** Grundlage für die Berechnung der in Abs (5) und (6) bezeichneten Zuschläge ist 1/142,5 des normalen Monatsgehaltes für eine Arbeitsstunde.

**(10)** Bei etwaigem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge schließt der jeweils höchste Zuschlag alle anderen aus.

## § 4 Kampagneremuneration (= 14. Monatsgehalt)

**Anstelle des in § 12 des Rahmenkollektivvertrages (siehe Seite 17) für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 idgF vorgesehenen 14. Monatsgehaltes gilt folgende Regelung:**

**(1) a)** Längstens 6 Wochen nach Beendigung der Kampagne erhält jeder Angestellte eine Kampagneremuneration (14. Monatsbezug) in der nachfolgend festgelegten Mindesthöhe:

ab dem 1.–5. Dienstjahr .....	120 %
nach 5 Dienstjahren .....	125 %
nach 15 Dienstjahren .....	130 %
nach 20 Dienstjahren .....	135 %
nach 25 Dienstjahren .....	140 %
nach 30 Dienstjahren .....	145 %
nach 35 Dienstjahren .....	150 %
nach 40 Dienstjahren .....	160 %

des normalen Monatsgehaltes.

Der Berechnung sind der normale Gehalt des Monats, in dem die Kampagne endet sowie die gemäß § 12b des Rahmen-Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie einzubeziehenden Zuschläge für Nachtstunden gemäß § 3 Abs 5 lit a) dieses Zusatzkollektivvertrages in Höhe von 50 % bzw für Nachtschichtarbeit gemäß Abs 6 dieses Zusatzkollektivvertrages in Höhe von 30 % mit dem Durchschnitt der letzten 3 Kalendermonate zugrunde zu legen.

**b)** Alle bei Rübenkampagneende beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit mehr als einjähriger ununterbrochener Dienstzeit haben Anspruch auf die Sonderzahlung „Kampagnezehntel“. Als ununterbrochene Dienstzeit gilt auch: Zivildienst, Präsenzdienst, Familienhospiz gesetzliche vorgesehene Karenzierungen, sowie keine längeren arbeitsrechtlichen Unterbrechungen von jeweils 60 Tagen.

Für Lehrlinge gilt folgende Regelung: Alle Lehrlinge ab dem ersten Lehrjahr haben Anspruch auf die Sonderzahlung „Kampagnezehntel“.

Das Kampagnezehntel ergibt sich aufgrund der Rübenverarbeitung der abgelaufenen Kampagne. Als Wertbasis für die Berechnung des Kampagnezehntels dient die Kampagneremuneration.

Als Basis für die Berechnung der Anspruchstabelle (siehe unten stehende Mustertabelle) gilt die innerhalb der letzten 2 vorangegangenen Kampagnen (Betrachtungszeitraum 1. März bis Ende des folgenden Februars) tagesdurchschnittliche Rübenverarbeitungsmenge (2 VJ-Tages-DS). Das Kampagnezehntel (1/10) steht bei einer mehr als siebenfachen Menge der 2VJ-Tages-DS zu. Dieses Zehntel erhöht sich um 0,1 je weiterer einfacher Menge der 2VJ-Tages-DS gemäß nachstehender Tabelle.

Die Auszahlung des Kampagnezehntels erfolgt in zwei Teilen.

Der erste Teil ist mit 31. Dezember des Jahres fällig und wird nach der Rübenverarbeitungs- menge vom Beginn der Kampagne bis zum 31. Dezember des Jah- res bemessen. Die Verrechnung des Kampagnezehnt- tels erfolgt für die Gehaltszahlungsperiode Dezember und die Auszahlung erfolgt bis spätestens 10. des da- rauf folgenden Februars.

Dauert die Rübenkampagne bis zum 31. Dezember, dann gilt Folgendes:

Die Rübenverarbeitungs- menge vom Beginn der Kam- pagne bis zum 31. Dezember hat bis spätestens 15. Jänner vorzuliegen. Danach hat die Verrechnung und Auszahlung des Kampagnezehntels für die Ge- haltszahlungsperiode Dezember gemeinsam mit der Gehaltsabrechnung für den Jänner mit dem letzten Banktag im Jänner zu erfolgen.

Dauert die Rübenkampagne über den 31. Dezember hinaus, dann gilt Folgendes:

Liegt bis 15. eines Monats die endgültige Rübenverar- beitungsmenge vor, so erfolgt die Verrechnung und Auszahlung des 2. Teils des Kampagnezehntel mit dem letzten Banktag des jeweiligen Monats. Die Be- messung erfolgt nach der Rübenverarbeitungs- menge des gesamten Verarbeitungszeitraumes der Kampagne abzüglich des bereits zur Auszahlung gebrachten ersten Teiles des Kampagnezehntels.

ArbeitnehmerInnen, die während der Rübenkampagne austreten, erhalten gemäß der bis zum Austrittstag verarbeitenden Rübenmenge entsprechende Kam- pagnezehntel nach oben stehender Tabelle.

**(2)** ArbeitnehmerInnen, die ein- oder austreten, er- halten den aufgrund ihres im Kalenderjahr verbrach- ten Dienstverhältnisses aliquot zu berechnenden Teil des Abs (1) lit a) ergebenden Kampagne-Remunera- tionsanspruches.

#### Daten Kampagneschlussbericht

2013/14 .....	24.032
2014/15 .....	22.446
2015/16 .....	23.113
2016/17 .....	24.039
2017/18 .....	24.553
Durchschnitt letzte zwei Jahre .....	24.296

#### Neue Zehntelregelung für Kampagne 2018/ 2019

Tage	Von Tonnen	Bis Tonnen	Zehntel
70	0	1.700.720	0
71	1.700.721	1.725.016	1
72	1.725.017	1.749.312	1,1
73	1.749.313	1.773.608	1,2
74	1.773.609	1.797.904	1,3
75	1.797.905	1.822.200	1,4
76	1.822.201	1.846.496	1,5

Tage	Von Tonnen	Bis Tonnen	Zehntel
77	1.846.497	1.870.792	1,6
78	1.870.793	1.895.088	1,7
79	1.895.089	1.919.384	1,8
80	1.919.385	1.943.680	1,9
81	1.943.681	1.967.976	2
82	1.967.977	1.992.272	2,1
83	1.992.273	2.016.568	2,2
84	2.016.569	2.040.864	2,3
85	2.040.865	2.065.160	2,4
86	2.065.161	2.089.456	2,5
87	2.089.457	2.113.752	2,6
88	2.113.753	2.138.048	2,7
89	2.138.049	2.162.344	2,8
90	2.162.345	2.186.640	2,9
91	2.186.641	2.210.936	3
92	2.210.937	2.235.232	3,1
93	2.235.233	2.259.528	3,2
94	2.259.529	2.283.824	3,3
95	2.283.825	2.308.120	3,4
96	2.308.121	2.332.416	3,5
97	2.332.417	2.356.712	3,6
98	2.356.713	2.381.008	3,7
99	2.381.009	2.405.304	3,8
100	2.405.305	2.429.600	3,9
101	2.429.601	2.453.896	4
102	2.453.897	2.478.192	4,1
103	2.478.193	2.502.488	4,2
104	2.502.489	2.526.784	4,3
105	2.526.785	2.551.080	4,4
106	2.551.081	2.575.376	4,5
107	2.575.377	2.599.672	4,6
108	2.599.673	2.623.968	4,7
109	2.623.969	2.648.264	4,8
110	2.648.265	2.672.560	4,9
111	2.672.561	2.696.856	5
112	2.696.857	2.721.152	5,1
113	2.721.153	2.745.448	5,2
114	2.745.449	2.769.744	5,3
115	2.769.745	2.794.040	5,4
116	2.794.041	2.818.336	5,5
117	2.818.337	2.842.632	5,6
118	2.842.633	2.866.928	5,7
119	2.866.929	2.891.224	5,8
120	2.891.225	2.915.520	5,9
121	2.915.521	2.939.816	6
122	2.939.817	2.964.112	6,1
123	2.964.113	2.988.408	6,2
124	2.988.409	3.012.704	6,3

Tage	Von Tonnen	Bis Tonnen	Zehntel
125	3.012.705	3.037.000	6,4
126	3.037.001	3.061.296	6,5
127	3.061.297	3.085.592	6,6
128	3.085.593	3.109.888	6,7
129	3.109.889	3.134.184	6,8
130	3.134.185	3.158.480	6,9
131	3.158.481	3.182.776	7,0
132	3.182.777	3.207.072	7,1
133	3.207.073	3.231.368	7,2
134	3.231.369	3.255.664	7,3
135	3.255.665	3.279.960	7,4
136	3.279.961	3.304.256	7,5
137	3.304.257	3.328.552	7,6
138	3.328.553	3.352.848	7,7
139	3.352.849	3.377.144	7,8
140	3.377.145	3.401.440	7,9
141	3.401.441	3.425.736	8
142	3.425.737	3.450.032	8,1
143	3.450.033	3.474.328	8,2
144	3.474.329	3.498.624	8,3
145	3.498.625	3.522.920	8,4
146	3.522.921	3.547.216	8,5
147	3.547.217	3.571.512	8,6
148	3.571.513	3.595.808	8,7
149	3.595.809	3.620.104	8,8
150	3.620.105	3.644.400	8,9
151	3.644.401	3.668.696	9
152	3.668.697	3.692.992	9,1
153	3.692.993	3.717.288	9,2
154	3.717.289	3.741.584	9,3

Tage	Von Tonnen	Bis Tonnen	Zehntel
155	3.741.585	3.765.880	9,4
156	3.765.881	3.790.176	9,5
157	3.790.177	3.814.472	9,6
158	3.814.473	3.838.768	9,7
159	3.838.769	3.863.064	9,8
160	3.863.065	3.887.360	9,9
161	3.887.361	3.911.656	10
162	3.911.657	3.935.952	10,1
163	3.935.953	3.960.248	10,2
164	3.960.249	3.984.544	10,3
165	3.984.545	4.008.840	10,4
166	4.008.841	4.033.136	10,5
167	4.033.137	4.057.432	10,6
168	4.057.433	4.081.728	10,7
169	4.081.729	4.106.024	10,8
170	4.106.025	4.130.320	10,9
171	4.130.321	4.154.616	11

**(3)** Die Bestimmungen des § 16 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 idgF, werden für den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages wie folgt teilweise abgeändert:

**Remunerationen:**

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von 2 Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges den Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

## § 5 Naturalbezüge

**(1)** Angestellte, die das 20. Lebensjahr vollendet haben sowie jüngere Angestellte, die Familienerhalter sind, erhalten folgende Bezüge:

**a) Dienstwohnung:**

Die Zuteilung der dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Dienstwohnung erfolgt durch die Betriebsleitung. Scheidet ein Angestellter, welcher eine Dienstwohnung zugeteilt erhalten hat, durch Tod oder Kündigung aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Dienstwohnung binnen 12 Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Die Räumungsfrist beträgt 28 Tage, wenn das Dienstverhältnis durch fristlose Entlassung endet.

**b) Brennstoffe:**

Die Angestellten haben gegen Bezahlung des Selbstkostenpreises des Betriebes Anspruch auf 4000 kg Brennstoffe nach Wahl fest oder flüssig, und 400 kg trockenes Holz pro Jahr. Die Inanspruchnahme dieser Naturalien muss bis 1. Oktober eines jeden Jahres der Betriebsleitung bekannt gegeben werden. Eine Änderung der Bestellung innerhalb der nächsten 12 Monate ist nicht statthaft. Jeder Angestellte ist verpflichtet, die von ihm bestellte Menge zu übernehmen. Die Zustellung erfolgt nach innerbetrieblichen Vereinbarungen höchstens zweimal im Jahr kostenlos zu den Wohnungen. Für den Bezug von flüssigem Brennstoff in Tankwagen oder Fässern ist Voraussetzung, dass

sich die notwendige Anzahl von Beziehern für eine Tankwagenfüllung bzw Lkw-Ladung bei Fässern findet. Die Abgabe erfolgt daher an den Verbraucher nur direkt durch Fahrzeuge des Lieferanten.

**c) Zucker:**

Die Angestellten haben Anspruch auf 100 kg Zucker pro Kalenderjahr unentgeltlich. Bei Ein- bzw Ausritt während des Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil, wobei auf jeweils volle 10 kg zu runden ist.

**d)** Angestellten mit einer ununterbrochenen 25-jährigen Dienstzeit im selben Betrieb werden weitere 100 kg Zucker jährlich ab 1. Jänner des Kalenderjahres, in dem der Jubilar die 25-jährige Zugehörigkeit zum Betrieb erreicht, unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Dadurch wird der Anspruch auf Zucker gem lit c) nicht berührt.

**(2)** Angestellte, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und nicht Familienerhalter sind, haben Anspruch auf die Bezüge gem Abs 1 lit b), lit c).

**(3)** Teilzeitbeschäftigte, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, haben Anspruch auf die Bezüge gem Abs 1 lit b)

Abs 1 lit c) und

Abs 1 lit d) sowie Abs 4 im Ausmaß des Verhältnisses Teilzeit zu Normalarbeitszeit.

**(4)** Alle Angestellten erhalten als Abgeltung für Naturalbezüge eine Zulage von € 28,11/Monat, die sich ab dem 2. Dienstjahr auf € 120,57/Monat erhöht. Sie wird 14mal pro Kalenderjahr ausbezahlt. Die Zulage von € 120,57/Monat ist bei der Ermittlung sämtlicher Entgelte zu berücksichtigen.

*(Werte gültig ab 1. September 2017)*

## § 6 Schutzkleidung

Angestellte erhalten, soweit dies zur Ausübung ihres Dienstes erforderlich ist, die notwendige Schutzklei-

dung auf Kosten des Betriebes leihweise zur Verfügung gestellt.

Wien, am 29. August 2014

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE	
Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF
VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE	
Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER	
Vorsitzender	Geschäftsbereichleiter
KATZIAN	PROYER
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss	
Vorsitzender	Wirtschaftsbereichssekretär
NEUMÄRKER	Mag. HIRNSCHRODT

# DIENSTREISEKOLLEKTIVVERTRAG

## DER ZUCKERINDUSTRIE

Abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs**  
für den

**Verband der Zuckerindustrie**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

einerseits und dem

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

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1,

andererseits.

## I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

### a) Räumlich:

Für alle Bundesländer der Republik Österreich

### b) Fachlich:

Für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, festzustellen.

Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

### c) Persönlich:

Für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer/innen, die bei einer der unter b) definierten Firmen arbeiten und auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

Ausgenommen von der Anwendung dieses Kollektivvertrages sind:

Praktikant/innen und Volontäre.

## II. GELTUNGSDAUER

**a)** Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. September 2013 in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis 1. September 2017 eingearbeitet.)

**b)** Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimo-

natigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzen mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerungen bzw Abänderungen dieses Kollektivvertrages geführt werden.

## III. DIENSTREISEN

### 1. Definition der Inlandsdienstreise

**a)** Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Anordnung des/der Arbeitgebers/in zur Dienstleistung oder zu Ausbildungszwecken (ausge-

nommen Berufsschulbesuch und außerbetriebliche Lehrwerkstätten) seinen Dienort vorübergehend verlässt. Dienort im Sinne dieser Litera ist das Gemeindegebiet der/des Orte/s, in dem die ständige Betriebsstätte des/der Arbeitnehmers/in liegt.

**b)** Für Arbeitnehmer/innen, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung ständig oder regelmäßig zu reisen haben (zB Vertreter/in, Rübeninspektoren/innen usw) gilt: Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Anordnung des/der Arbeitgebers/in zur Dienstleistung oder zu Ausbildungszwecken (ausgenommen Berufsschulbesuch und außerbetriebliche Lehrwerkstätten) den Dienort verlässt. Dienort im Sinne dieser Litera ist die ständige Betriebsstätte des/der Arbeitnehmers/in.

## 2. Definition der Auslandsdienstreise

Eine Auslandsdienstreise liegt vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in auf Anordnung des/der Arbeitgebers/in zur Dienstleistung oder zu Ausbildungszwecken seinem Dienort in Österreich vorübergehend verlässt um ins Ausland entsendet zu werden.

## 3. Beginn und Ende der Dienstreise

**a)** Wenn der/die Arbeitnehmer/in die Dienstreise von der ständigen Betriebsstätte aus antritt oder nach derselben unmittelbar zur ständigen Betriebsstätte zurückzukehren hat, so gilt als Zeitpunkt des Beginnes und der Beendigung der Dienstreise das Verlassen und Wiederbetreten der ständigen Betriebsstätte.

**b)** Wird eine Dienstreise im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in von der Wohnung aus angetreten oder kehrt der/die Arbeitnehmer/in im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in nach derselben unmittelbar zur Wohnung zurück, so gilt als Zeitpunkt des Beginnes und der Beendigung der Dienstreise das Verlassen bzw Wiederbetreten der Wohnung.

## 4. Fahrtvergütung

**a)** Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem/der Arbeitgeber/in. Soweit eine Wahlmöglichkeit für den/die Arbeitgeber/in besteht, darf durch die getroffene Wahl nicht ein offensichtliches Missverhältnis zwischen den wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des/der Arbeitgeber/in und den eintretenden Belastungen des/der Arbeitnehmers/in in zeitlicher und körperlicher Hinsicht entstehen.

**b)** Die Arbeitnehmer/innen erhalten bei ununterbrochenen Fahrten bis 250 km die Fahrtkosten 2. Klasse Bahn oder Autobus, darüber oder bei angeordneten Nachtfahrten die Fahrtkosten 1. Klasse Bahn oder Autobus ersetzt. Eine Nachtfahrt liegt vor, wenn wenigstens drei Fahrtstunden in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr fallen.

**c)** Vergütung für Schlafwagenbenützung, Verwendung von Flugzeugen und Luxuszügen wird nur auf Grund einer Bewilligung des/der Arbeitgebers/in gewährt.

**d)** Es werden nur tatsächlich aufgelaufene Fahrtkosten gegen Belegvorlage ersetzt.

## 5. Kilometergeld

**a)** Wird einem/r Arbeitnehmer/in die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm/r freigestellte Verwendung seines/ihrer Privat-Pkw für Dienstreisen im Sinne der Bestimmungen für Inlandsdienstreisen dieses Kollektivvertrages genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den Bestimmungen dieses Punktes. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung einer Aufwandsentschädigung im Sinne dieses Punktes vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Sofern in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, wird als Aufwandsentschädigung ein Kilometergeld gewährt.

**b)** 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.

**c)** Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich wie folgt:

bis 15.000 km .....	€ 0,42
darüber .....	€ 0,395

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 an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des/der Arbeitnehmer/in, vereinbart werden.

Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den/die Arbeitgeber/in 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.

**d)** Diese Regelung (Punkt 5) gilt nicht für Pkw-Wagentypen, die von den für die Bundesbediensteten sinngemäß geltenden Regelungen ausgeschlossen sind. Bei Verwendung derartiger Wagentypen muss vor einer Fahrt gemäß lit a eine Vereinbarung über den Aufwandsersatz getroffen werden.

**e)** Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des P 5 lit a kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des/der

Arbeitgebers/in für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den/die Arbeitnehmer/in entstehen.

**f) Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder**

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des/der Dienstgebers/in 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 Punkt 5 lit a) 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/die Arbeitgeber/in auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem/der Arbeitnehmer/in vereinbart wurde.

**6. Reiseaufwandsentschädigung**

**a)** Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die Arbeitnehmer/in für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Nachtgeld.

**Inland:**

**Nicht ständig Reisende**

Die Reiseaufwandsentschädigung für den Kalendertag beträgt für den/die Arbeitnehmer/in im Inland:

Taggeld	Nachtgeld
Euro	Euro
48,58	26,43

**Ständig Reisende**

Für Arbeitnehmer/innen, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung ständig oder regelmäßig zu reisen haben (zB Vertreter/in; Rübeninspektor/in usw) gelten für die mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwendungen folgende Reiseaufwandsentschädigungen pro Kalendertag

Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
€26,40	€ 15,00	€ 41,40

**Ausland:**

Die Reiseaufwandsentschädigung für jeden vollen Kalendertag beträgt für den/die Arbeitnehmer/in im Ausland nach den aktuellen Sätzen der höchsten Klasse der Bundesbediensteten. Diese Reiseaufwandsentschädigung gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird bei der Dienstreise ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen.

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

Werden die Kosten für Mittagessen und/oder Abendessen durch den/die Arbeitgeber/in übernommen, werden folgende Kürzungen des Taggeldes vorgenommen:

**Inland:**

1 Essen .....	€ 13,20
2 Essen .....	€ 26,40

**Ausland:**

1 Essen .....	kein Abzug
2 Essen .....	Abzug von 2/3 vom Taggeld

Wird gemäß Pkt 6 lit d) nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, dann wird der Abzug vom aliquoten Taggeld berechnet.

**c)** Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird Quartier bzw Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

**d)** Für den Tag des Antrittes und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, beträgt das Taggeld für Arbeitnehmer/innen im Sinne des P 1 lit a Bruchteile des vorgesehenen Satzes nach Maßgabe der Reisedauer an dem betreffenden Kalendertag. Die Reisedauer ist nach P 3 zu berechnen.

Und zwar gebührt bei einer Abwesenheit von  
 bis zu 3 Stunden ..... kein Taggeld  
 mehr als 3 bis 6 Stunden ..... 50 % des Taggeldes  
 mehr als 6 Stunden ..... 100 % des Taggeldes

Für den Tag des Antrittes und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, beträgt das Taggeld für Arbeitnehmer/innen im Sinne des P I lit b Bruchteile des vorgesehenen Satzes nach Maßgabe der Reisedauer an dem betreffenden Kalendertag. Die Reisedauer ist nach P.3 zu berechnen.

Bis zu 3 Stunden ..... kein Taggeld  
 mehr als 3 Stunden ..... 1/12 des Taggeldes

Somit beläuft sich der Mindestbetrag an Taggeld auf € 8,80.

Für die Gesamtreisezeit am Tag der Abreise bzw der Ankunft aus dem Ausland, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf jene Sätze der Reiseaufwandsentschädigung, wo die überwiegende Reisezeit verbracht wurde.

## 7. Sonstige Dienstauslagen

Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie Porti, Inter- netgebühren, Telefongebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und dgl, sind in ihrem tat- sächlichen, gegen Belegvorlage, gesondert zu vergü- ten.

## 8. Überstunden auf Dienstreisen

a) Unter passiver Reisezeit, versteht man die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmit- teln, wie Flugzeugen, Eisenbahn, Autobus usw, die oh- ne dienstliche Tätigkeiten, wie zB der dienstlichen Nutzung der Mobilfunktechnologie, verbracht werden und wo entsprechende Erholungsmöglichkeiten für die/den Arbeitnehmer/in gegeben sind.

b) Bei angeordneten Dienstreisen gebühren für die passiven Reisezeiten, die nicht in die Normalarbeits- zeit des/der Arbeitnehmers/in fallen, Überstundenzu- schläge.

Soweit der/die Arbeitnehmer/in bei einer Dienstreise im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in das Be- förderungsmittel selbst lenkt, gilt diese Zeit als aktive Reisezeit.

## 9. Sondervereinbarungen

Die Ansprüche der Punkte III 5, 6 und 7 können ein- vernehmlich auch auf andere Weise als in diesem Kol- lektivvertrag, etwa durch eine Pauschale, eine Zulage oder ein Entgelt bzw eine andere Vergütung, das die Abgeltung für diese Ansprüche einschließt, abgegol- ten werden.

Der/Die Arbeitnehmer/in darf durch Anwendung die- ser Bestimmung im Durchschnitt eines Durchrech- nungszeitraumes von einem Kalenderjahr nicht schlechter gestellt werden als bei taggenauer Abrech- nung.

Bei Anwendung dieser Bestimmung beginnen die Ver- fallsfristen (Punkt 10) erst mit Ende des Durchrech- nungszeitraumes zu laufen.

## 10. Verfallsfristen

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 Rechnungsle- gung nicht innerhalb von 3 weiteren Kalendermona- ten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermona- ten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

# IV. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR AUSLANDSDIENSTREISEN

## 1. Reisevorbereitung

Dem/Der Arbeitnehmer/in ist vor Antritt der Beschäf- tigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Ent- sendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidli- chen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vor- bereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

## 2. Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschä- digung gemäß III Abs 6 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsen- dung, soweit letztere diesen Kollektivvertrag bzw eine betrieblichen Regelung ergänzen, sind schriftlich fest- zuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (§ 15 Abs 3 der Rahmenkollektivvertra- ges für die Angestellten der Industrie).

Dem Betriebsrat sind ergänzende schriftliche Rege- lungen zu übergeben, soweit diese nicht in einer Be- triebsvereinbarung festgehalten sind.

Dem/der Arbeitnehmer/in ist vor Beginn der Entsen- dung insbesondere mitzuteilen

- Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäfti- gung im Ausland,
- Höhe des Tag- und Nachtgeldes,
- Art des Verkehrsmittels,

- allfälliger Vorschuss,
- Überweisungsart des Entgelts,
- die Währung des Entgelts,
- Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- Art und Höhe der Versicherung (inklusive Rückfüh- rung bei Krankheitsfall und höherer Gewalt).

Die Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich auf Grund der Dauer der Entsendung und bestehender Regelungen im Unternehmen keine Notwendigkeit ei- ner besonderen Mitteilung ergibt.

## 3. Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres hat der/die Arbeitneh- mer/in Anspruch auf bezahlte Heimreise mit anschlie- ßendem Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw eine Heimreise aus sonstigen Grün- den nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist. Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Heimreise gelten hin- sichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektiv- vertrages.

Wird jedoch die Heimreise bedingt zum Beispiel durch die Auftragslage nicht möglich, gebührt bei ununter- brochenem Aufenthalt von mehr als 6 Monaten für je-

den darüber hinausgehenden Monat 1/6 der gesamten Fahrtkosten, für die Hin- und Rückreise zum ständigen Wohnort als Abgeltung für die nichtkonsumierte Heimreise.

#### **4. Unfallversicherung**

Sollte der/die Arbeitgeber/in keine Unfallversicherung abgeschlossen haben, dann gilt Folgendes:

Der/Die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in 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 maximal € 36.340,-, für dauernde Invalidität von mindestens € 36.340,- max € 72.680,- gemäß Versicherungsbedingungen 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/der Arbeitnehmer/in schriftlich Mitteilung zu machen.

#### **5. Tod naher Angehöriger**

Bei Tod des/der Ehegatten/in, des/der eingetragenen Partners/in, des/der Lebensgefährten/in, der Kinder, der Adoptivkinder, Kinder, die im gleichem Haushalt leben, oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

#### **6. Erkrankung und Unfälle**

Sollte der/die Arbeitgeber/in keine Versicherung abgeschlossen haben, dann gilt Folgendes:

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

Über Verlangen der unter Abs 5 genannten nahen Angehörigen hat die Firma im Fall des Todes des/der Arbeitnehmers/in während der Dauer der Entsendung die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zum Beispiel Versicherung) getragen werden. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat die Firma bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.

#### **7. Höhere Gewalt**

Im Fall einer konkreten persönlichen Gefährdung (zum Beispiel durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in bzw dessen bevollmächtigtem/r Vertreter/in herzustellen, ansonsten ist der/die Arbeitgeber/in vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der/die Arbeitnehmer/in durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der/die Arbeitnehmer/in gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er/sie 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.

#### **8. Bevorschussung**

Die Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) und Fahrtkosten (soweit nicht Fahrkarten zur Verfügung gestellt werden) sind dem/der Arbeitnehmer/in zeitgerecht gegen nachherige Verrechnung zu akontieren.

#### **9. Abtretung von Ansprüchen**

Über Aufforderung des/der Arbeitgebers/in hat der/die Arbeitnehmer/in bzw seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Punkte 4, 6, 7 gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom/von der Arbeitgeber/in auszubehaltenden bzw ausbezahlten Betrages an den/die Arbeitgeber/in bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Paragraphen abzutreten.

#### **10. Arbeitszeit und Wochenruhe**

**a)** 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 Arbeitnehmer/innen entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit dem/der Arbeitnehmer/in des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

**b)** Gilt in dem Auslandsstaat, in den der/die Arbeitnehmer/in verweist, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

## V. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### 1. Betriebliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen und Günstigkeitsklausel

a) 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 lit b. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

### 2. Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß Punkt 1 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.

### 3. Außer-Kraft-Treten

Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages treten für die Angestellten der Zuckerindustrie folgende Bestimmungen bzw Kollektivverträge außer Kraft:

§ 8 ZKV Zucker

ZKV Auslandsdienstreise

ZKV Dienstreise am Dienort

ZKV Kilometergeld

Empfehlung Reiseaufwandsentschädigung für Angestellte

Wien, am 12. September 2017

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE	
Obmann GD KR DI MARIHART	Geschäftsführerin Mag. KOSSDORFF
VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE	
Obmann GD KR DI MARIHART	Geschäftsführerin Mag. KOSSDORFF
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER	
Vorsitzender KATZIAN	Geschäftsbereichsleiter PROYER
ÖSTERREICH ISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss	
Vorsitzender NEUMÄRKER	Wirtschaftsbereichssekretär Mag. HIRNSCHRODT

# KOLLEKTIVVERTRAG

## betreffend Fahrtkostenersatz für Lehrlinge

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittel-industrie Österreichs,  
Verband der Zuckerindustrie,**

einerseits und dem

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

andererseits.

### I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich.

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft der Privatange-

stellten, Sektion Industrie und Gewerbe, 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. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

### II. FAHRTKOSTENERSATZ

Jeder Lehrling erhält für den Besuch der lehrgangsmäßig geführten Berufsschule einen Fahrtkostenersatz in Höhe von 50 Prozent der billigsten Kosten eines zumutbaren öffentlichen Verkehrsmittels für die einmalige Hin- und Rückfahrt pro Woche der Lehrgangs-

dauer. Auf diesen Kostenersatz werden allfällige Lehrlingsfreifahrten oder ähnliche zweckgebundene Zuschüsse voll angerechnet. Allfällige Vergütungen durch den Betriebsrats-Fond fallen nicht unter diese Anrechnung.

### III. GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. September 1999** in Kraft.

Wien, am 17. Januar 2000

# KOLLEKTIVVERTRAG

## betreffend die Arbeitszeitverkürzung in der Zuckerindustrie

abgeschlossen zwischen dem

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

und dem

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

### § 1 Geltungsbereich

**(1) räumlich:** für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

**(2) fachlich:** für alle Unternehmungen, die dem Verband der Zuckerindustrie angehören.

**(3) persönlich:** für alle in den oben angeführten Unternehmungen beschäftigten Angestellten, auf die der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 (in der ab 1. 11. 1987 gelten- den Fassung) Anwendung findet.

### § 2 Arbeitszeit

**(1)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.

**(2)** Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Dabei kann für einzelne betriebliche Bereiche auch von der grundsätzlichen Regelung gemäß Abs 1 abgewichen werden, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse erfordern oder zulassen, und die daraus resultierende jährliche Normalarbeitszeit nicht länger ist als die sich gemäß Abs 1 und 3 ergebende. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf auch in diesem Fall 40 Stunden nicht überschreiten.

**(3)** Die ersten beiden über die betrieblich vereinbarte Normalarbeitszeit von 38 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind als 39. und 40. Wochenstunde innerhalb des darauf folgenden Zeitraums von vier Kalenderwochen einvernehmlich durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1 auszugleichen.

**(4)** Kommt der einvernehmliche Freizeitausgleich gemäß Abs 4 innerhalb eines Zeitraums von vier Kalenderwochen nicht zustande, sind die geleistete 39. und 40. Wochenstunde wie Überstunden abzurechnen.

Sie sind bei der Ermittlung von Sonderzahlungen nicht einzubeziehen.

*(§ 2 idF vom 1. Juli 2006)*

### § 3 Monatsgehälter

**(1)** Die Monatsgehälter bleiben während der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

**(2)** Der Teilungsfaktor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 164.

**(3)** Der Teilungsfaktor für die Berechnung der Überstundengrundvergütung, der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit beträgt 142,5.

## § 4 Teilzeitbeschäftigte

**(1)** Bei Teilzeitbeschäftigten ist eine § 2 Abs 1 analoge Herabsetzung der zeitlichen Verpflichtung vorzunehmen.

**(2)** Eine Verkürzung der vereinbarten Gehälter erfolgt nicht. Allfällige Mehrleistungsstunden bis inklusive der 38. Wochenstunde werden als Normalarbeitszeit bezahlt. Für darüber hinaus geleistete Arbeitsstunden gelten § 2 Abs 4 und 5 sinngemäß.

## § 5 Geltungsbeginn – Schlussbestimmungen

**(1)** Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. September 1990** in Kraft.

Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anzurechnen.

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

**(3)** Die vorstehenden Regelungen gelten bis zu einer allfälligen gesetzlichen Neuregelung der Feiertage, die aufgrund des Feiertagsruhegesetzes 1957 derzeit immer auf einen Donnerstag fallen.

Wien, 3. Oktober 1990

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

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

andererseits.

### I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

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

**persönlich:** für alle Angestellten, auf welche der Rahmenkollektivvertrag 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 Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeitung im Sinne dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich einer

allfälligen Mehrarbeit im Sinne der jeweiligen Kollektivverträge betreffend Arbeitszeit nicht übersteigen bzw in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Endet das Dienstverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung. Diese Bestimmungen lassen die jeweiligen Regelungen über eine andere Verteilung der Arbeitszeit in den jeweiligen Kollektivverträgen betreffend Arbeitszeit unberührt.

### III. GELTUNGSBEGINN

**1. November 1994**

Wien, am 12. September 1994

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten**

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

# KOLLEKTIVVERTRAG

## betreffend die Nachtarbeit in der Zuckerindustrie

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,  
Verband der Zuckerindustrie**

einerseits und dem

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

andererseits.

### § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

**a) räumlich:**

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

**b) fachlich:**

für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, welche gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Ver-

bänden 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 jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

### § 2 Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot durch die Betriebsvereinbarung

**(1)** Die Betriebsvereinbarung kann Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot zulassen, sofern sie zumindest:

1. weibliche und männliche Angestellte unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleichermaßen erfasst;
2. einen Anspruch auf Versetzung bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten vorsieht;

**3.** geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit festlegt, wobei auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren Bedacht zu nehmen ist.

**(2)** Solche Betriebsvereinbarungen bedürfen, um Rechtswirksamkeit zu erlangen, der schriftlichen Zustimmung der diesen Kollektivvertrag schließenden Parteien.

### § 3 Geltungsbeginn, Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. September 1998** in Kraft.

Dieser Kollektivvertrag endet mit dem Zeitpunkt, mit welchem ein anderer Kollektivvertrag, welcher jeden-

falls auch die Nachtarbeit für Angestellte in der Zuckerindustrie regelt, in Kraft tritt.

Wien, am 21. September 1998

## EMPFEHLUNG TREUEPRÄMIE

### Treueprämie

Der Verband der Zuckerindustrie empfiehlt, mit Wirkung vom 1. 9. 2017 den langjährigen Angestellten, die vor dem 1. 1. 2008 in das Unternehmen eingetreten sind, folgende Treueprämien zu bezahlen, die zum Monatsgehalt hinzutreten:

	€
ab dem vollendeten 10. Dienstjahr .....	212,02
ab dem vollendeten 15. Dienstjahr .....	238,26
ab dem vollendeten 20. Dienstjahr .....	287,23
ab dem vollendeten 23. Dienstjahr .....	311,40
ab dem vollendeten 26. Dienstjahr .....	334,89
ab dem vollendeten 29. Dienstjahr .....	358,37

Für Teilzeitbeschäftigte sind diese Ansätze nach Maßgabe ihrer Arbeitszeit zu aliquotieren.

Die Ersteinstufung bzw jeweilige Höherreihung erfolgt zu den Stichtagen 1. April bzw 1. September eines Ka-

lenderjahres. Dafür gilt, dass eine zwischen dem 1. 1. und dem 30. 6. dJ liegende Erfüllung einer anspruchsbegründenden Stufe mit Wirkung ab dem 1. 4. bzw eine zwischen dem 1. 7. und dem 31. 12. dJ liegende Erfüllung einer anspruchsbegründenden Stufe mit Wirkung ab dem 1. 9. berücksichtigt wird.

Die angeführten Beträge gelten als Gehaltsbestandteil und sind daher bei der Berechnung aller vom Gehalt abhängigen Ansprüche einzubeziehen.

Die angeführten Beträge sind nicht **kumulativ** zu verstehen, sondern bei Erreichen einer höheren Stufe steht der neue Anspruch **statt** des alten zu (also zB ab Vollendung des 15. Dienstjahres: Gehalt + € 238,26 **statt** + € 212,02).

Es wird weiters empfohlen, die Treueprämien getrennt auszuweisen.

Wien, am 12. September 2017

### Verband der Zuckerindustrie

Der Obmann:  
GD KR DI Marihart

## EMPFEHLUNG § 12b RKV

### Betrifft: § 12b Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. Juli 1976, in der ab 1. Juli 1978 geltenden Fassung

Bei den Verhandlungen über den Rahmenkollektivvertrag der Industrieangestellten wurde dieser um den § 12b ergänzt (vergleichende Aussendung des Fachverbandes vom 14. 9. 1979, R/H/230).

Fraglich war, welche Auswirkungen diese Bestimmung auf die Zuckerindustrie hat.

Hiezu wurde einvernehmlich mit der Gewerkschaft der Privatangestellten geklärt, dass die angeführten Vergütungen im Sinne des § 6 des Rahmenkollektivvertrages (zB Nacht- und Nachtschichtzuschläge) sich nur auf die in § 3 Abs 5 lit a) bzw Abs 6 des Zusatzkollektivvertrages angeführten Zuschläge für Nachtstun-

den (50 %) bzw für Arbeitsstunden in der dritten Schicht ab 20 Uhr im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit an Werktagen (30 %) beziehen.

Alle anderen im Zusatzkollektivvertrag geregelten Zuschläge (auch wenn sie teilweise für Arbeit in der Nacht gewährt werden) sind NICHT einzubeziehen.

Die in § 12b ebenfalls angeführten Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sind ohne Bedeutung, da keine kollektivvertraglichen Zulagen bestehen.

Soweit keine anderen Betriebsvereinbarungen bestehen bzw abgeschlossen werden, sind derartige Entgeltteile bei der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes mit dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate zu berücksichtigen.

### Verband der Zuckerindustrie

Der Obmann:  
Dr. Skene e.h.

Wien, am 18. Oktober 1979

## EMPFEHLUNG JUBILÄUMSREMUNERATION

### Betreffend Jubiläumsremuneration für Angestellte

Aus gegebenem Anlass wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, bei Dienstjubiläen von Angestellten folgende Remuneration zu bezahlen:

nach 25-jähriger Dienstzeit 1,6 Monatsgehälter,  
nach 35-jähriger Dienstzeit 3,5 Monatsgehälter,  
nach 40-jähriger Dienstzeit 4 Monatsgehälter.

Nach 45-jähriger Dienstzeit steht keine Remuneration zu. RS Nr 42/1980 ist hiemit gegenstandslos.

Laut Betriebsvereinbarung vom 15. Dezember 1989 nach 15-jähriger Dienstzeit 1 Monatsgehalt (gilt ab 1989).

Die Empfehlung wurde mit 1. Jänner 2014 in den ZKV § 5 Jubiläumszuwendung (S. [51](#)) eingearbeitet.

## BETRIEBSVEREINBARUNG BETREFFEND JUBILÄUMSZUWENDUNGEN

abgeschlossen zwischen der Geschäftsführung und dem Angestelltenbetriebsrat der Betriebsstätten Hohenau, Leopoldsdorf, Tulln und Wien der Sugana ZuckerGesmbH.

**(1)** Neben den Jubiläumszuwendungen gemäß Empfehlung RS 9/85 gebührt allen Angestellten, die eine 15-jährige ununterbrochene Beschäftigung aufweisen, eine Jubiläumszuwendung in Höhe eines Monatsgehaltes. Sie gebührt erstmals jenen Angestellten, die im Kalenderjahr 1989 das 15. Dienstjahr vollenden.

**(2)** Die Angestellten, die ihr Dienstverhältnis wegen Übertritt in die Pension oder unter Inanspruchnahme der Vorteile aus dem Sonderunterstützungsgesetz

oder wegen Dienstleistungsverzicht beenden, haben Anspruch auf die Jubiläumszuwendungen gemäß Empfehlung RS 9/85 sowie der Jubiläumszuwendung gemäß Abs 1 dieser Betriebsvereinbarung dann, wenn der Stichtag für den Jubiläumsanspruch im selben Kalenderjahr liegt, wie der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis. Die Auszahlung der Jubiläumszuwendung erfolgt spätestens gleichzeitig mit der Endabrechnung.

**(3)** Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. September 1989 in Kraft.

*\* Diese Betriebsvereinbarung bleibt nur für jene Angestellten die vor dem 1. Jänner 2008 beschäftigt waren gültig.*

Für die Geschäftsführung:

Für den Angestelltenbetriebsrat:

Wien, am 15. Dezember 1989

## PRÄAMBEL VOM 11. SEPTEMBER 2006

Anlässlich der „Restrukturierungsgespräche“ zwischen der Geschäftsführung der AGRANA Zucker GmbH einerseits und dem Betriebsrat der AGRANA Zucker GmbH sowie den Gewerkschaften GPA und GMTN andererseits, sind die Gesprächspartner übereingekommen, dass alle Vergünstigungen bezüglich

„Kampagneurlaub“, „Fenstertage“, „Jubiläumszusatzurlaub“ und „Dienstfreistellung am Faschingsdienstag“ für alle Dienstnehmer **mit Wirkung vom 1. Juli 2006** ersatzlos gestrichen werden.

*(Siehe auch ZKV „Ausgleichsmaßnahmen“ vom 11. September 2006, Seite [98](#))*

## EMPFEHLUNG JUBILÄUMSURLAUB

Diese Empfehlung hat mit Wirkung vom 1. Juli 2006 (siehe ZKV „Ausgleichsmaßnahmen“ vom 11. September 2006, Seite [98](#)) keine Verbindlichkeit mehr.

## EMPFEHLUNG KAMPAGNEURLAUB

Diese Empfehlung hat mit Wirkung vom 1. Juli 2006 (siehe ZKV „Ausgleichsmaßnahmen“ vom 11. September 2006, Seite [98](#)) keine Verbindlichkeit mehr.

## EMPFEHLUNG SCHUTZKLEIDUNG

### **Betrifft: Schutzkleidung**

Den Mitgliedsfirmen wird empfohlen, die leihweise Zuteilung der notwendigen Schutzkleidung gemäß § 7

Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Zuckerindustrie im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat vorzunehmen.

**Verband der Zuckerindustrie**

## EMPFEHLUNG BILDSCHIRMARBEITSPLÄTZE

### **Arbeitsplätze, die mit Datensichtgeräten (Bildschirmen) ausgerüstet sind**

*Der Verband der Zuckerindustrie empfiehlt bezüglich Bildschirmarbeitsplätze folgende Maßnahmen innerbetrieblich zu veranlassen:*

**(1)** Ergonomische Aspekte: Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen mit Bildschirmen wird danach getrachtet, die Richtlinien der entsprechenden ÖNORM A 2630 zu erfüllen, wobei die individuellen Erfordernisse des einzelnen Arbeitsplatzes zu berücksichtigen sind.

**(2)** Die Mitarbeiter werden aufgefordert, gegebenenfalls eine Augenuntersuchung durchführen zu lassen, die möglicherweise die Anschaffung einer besonderen Arbeitsbrille für Arbeiten am Bildschirm erforderlich machen wird.

Die Gesellschaft übernimmt die Kosten für die von einem Augenarzt nachweislich verschriebenen Gläser für eine Arbeitsbrille für Arbeiten am Bildschirm und gewährt einen Zuschuss von maximal S 1000,- für die Fassung (Vorlage der Rechnung notwendig), so-

fern diese nicht von der Krankenkasse getragen werden.

### **(3) Arbeitsorganisation**

Die Arbeitsorganisation ist auf Abteilungsebene vom Abteilungsleiter wie folgt vorzusehen: Es ist aus Erfahrung bekannt, dass längerwährende, gleich bleibende Körperhaltungen zu Verspannungen der Muskulatur führen können. Um diese Möglichkeit und der damit einhergehenden Ermüdungsgefahr (für Augen, Stütz- und Halteapparat des Körpers) vorzubeugen, sollten umfassende Arbeiten an Bildschirmen durch rechtzeitigen Tätigkeitswechsel unterbrochen werden.

Jeder Mitarbeiter ist darauf hinzuweisen, dass er solche Sachverhalte für sich zu verfolgen hat und – wenn nicht ohnehin Arbeitsunterbrechungen im obigen Sinn auftreten – geeignete Tätigkeitswechsel vorgenommen werden sollen. Laut Erlass des Arbeitsinspektors vom 23. 3. 1982 ist ein zehnminütiger Arbeitswechsel je fünfzigminütiger Bildschirmarbeit im angesprochenen Sinn geeignet.

**Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:

Dr. Skene e.h.

Wien, am 5. Oktober 1988

## EMPFEHLUNG BILDSCHIRMARBEITSPLÄTZE

### **Betrifft: Bildschirmarbeitsplätze**

Den Mitgliedsfirmen wird empfohlen, bei der Errichtung von Bildschirmarbeitsplätzen folgenden Vorgang einzuhalten:

**(1)** Bildschirmarbeitsplätze liegen dann vor, wenn das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden, sofern die Arbeit mit dem Bild-

schirmgerät und die Arbeitszeit an diesem Gerät für die gesamte Tätigkeit bestimmend sind.

**(2)** Sollte sich anlässlich der Errichtung von Bildschirmarbeitsplätzen herausstellen, dass die Ausübung dieser Tätigkeit der oder dem dafür vorgesehenen Angestellten aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar ist, so wird das Unternehmen zunächst einen gleichwertigen Arbeitsplatz anbieten. Unmöglichkeit bzw. Unzumutbarkeit sind durch fach-

ärztlichen Befund der II. Universitätsklinik für Augenheilkunde in Wien nachzuweisen.

**(3)** Sollte es jedoch nicht möglich sein, einen gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten oder der Ersatzarbeitsplatz abgelehnt werden, so behält die (der) betreffende Angestellte ihren (seinen) Abfertigungsanspruch auch dann, wenn das Dienstverhältnis aus diesem Anlass von ihrer (seiner) Seite gelöst wird.

### **Verband der Zuckerindustrie**

Wien, am 20. Oktober 1982

## **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 ARBVG – AUSLEGUNG**

### **Betrifft: Auslegung einzelner Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes**

Mit der Gewerkschaft der Privatangestellten wurde folgende einvernehmliche Interpretation vereinbart:

#### **1. Personelles Informationsrecht (§ 98 ArbVG)**

Die rechtzeitige Unterrichtung wird so interpretiert, dass mindestens einmal jährlich die geplanten personellen Maßnahmen bekannt gegeben werden, über die eine Beratung durchzuführen ist, die protokollarisch festzuhalten ist.

#### **2. Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern (§ 99 ArbVG)**

Nach der Information des Betriebsrates über die geplanten aufzunehmenden Arbeitnehmer, deren Verwendung etc, ist in jedem Falle eine Beratung mit

dem Betriebsrat durchzuführen, bei der ua auch die Einstufung zu behandeln ist.

#### **3. Mitwirkung bei Beförderungen (§ 104 ArbVG)**

Die rechtzeitige Mitteilung an den Betriebsrat ist so zu verstehen, dass dieser die Möglichkeit hat, in angemessener Frist eigene Vorschläge zu erstellen, und dass Beratungen über die tatsächlich durchzuführenden Beförderungen vorgenommen werden können.

#### **4. Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte (§ 108 ArbVG)**

Die Informationspflicht des Betriebsinhabers ist so auszulegen, dass die Information so rechtzeitig erfolgt, dass Vorschläge des Betriebsrates in die Gesamtberatungen aufgenommen werden können.

## **5. Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG)**

Die Verpflichtung, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich in Kenntnis zu setzen, ist so zu verstehen, dass Vorschläge des Betriebsrates

in die Gesamtberatung mit einbezogen werden können.

Die den Betriebsinhaber treffenden Verpflichtungen können durch entsprechende Bevollmächtigte besorgt werden.

### **Verband der Zuckerindustrie**

## **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 ABFERTIGUNG**

### **Betrifft: Abfertigung für Angestellte**

Aufgrund der mit den Arbeitnehmervertretern geführten Gespräche über eine einheitliche Interpretation des bei Anwendung des ArbeiterAbfertigungsgesetzes, BGBl Nr 107/1979, heranzuziehenden Entgeltbegriffes wurden auch mit der Gewerkschaft der Privatangestellten entsprechende Verhandlungen geführt, da durch die Verweisung im Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf die Bestimmungen des Angestelltengesetzes ein identischer Entgeltbegriff in beiden Bereichen zwingend ist.

Diese Gespräche wurden nunmehr abgeschlossen. Zur Vermeidung von Unklarheiten werden daher jene Bestandteile aufgezählt, die bei der Ermittlung des Entgeltes für die Abfertigungsberechnung einzubeziehen sind:

- Gehalt (inklusive Treueprämie) im letzten Dienstmonat;
- Überstundenpauschalien im letzten Dienstmonat;
- Entgelt für regelmäßige Überstunden.

Als regelmäßig gelten Überstunden:

- a)** wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses geleistet worden sind.
- b)** Trifft diese Bedingung nicht zu, gelten jene Überstunden als regelmäßig, die zwischen dem 1. 7. eines Kalenderjahres und dem Ende der folgenden Kampagne geleistet wurden.

- c)** Treffen beide Bedingungen zu, ist jene Berechnung heranzuziehen, die für den Anspruchsberechtigten günstiger ist.

Einzubeziehen ist im Falle a) die Summe der Überstunden in den letzten 12 Dienstmonaten, geteilt durch 12 und im Falle b) die Summe der Überstunden zwischen dem 1. 7. und dem Ende der folgenden Kampagne, geteilt durch 12.

Die ermittelte durchschnittliche Überstundenanzahl ist auf Basis des Gehaltes im letzten Dienstmonat zu bewerten;

- allfällige Zulagen und sonstige Zuschläge: mit dem Durchschnitt der letzten 12 Dienstmonate;
- anteiliges 13. Monatsgehalt laut Kollektivvertrag (§ 11 RKV); Basis: Gehalt im letzten Dienstmonat;
- anteiliges 14. Monatsgehalt laut Kollektivvertrag (§ 5 ZKV); Basis: Gehalt im letzten Dienstmonat;
- individuelle Steigerungsbeträge gemäß Dienstalter bei Austritt; Kampagnezehntel: wenn Dienstverhältnis nach Kampagneschluss endet: der Kampagnedauer entsprechend, wenn Dienstverhältnis während der Kampagne endet: nach Maßgabe jener Tage, die das Dienstverhältnis während der Kampagne gedauert hat (zB Kampagnebeginn 1. 10. ; Austritt 31. 12. ; Kampagneende 15. 1. ; Zehntel für 1. 10. – 31. 12.; zB Kampagnebeginn 1. 10. ; Austritt 30. 11. ; Kampagneende 15. 1. ; Zehntel Null, da keine 70 Tage);

- anteilige freiwillige Sonderremuneration in der innerhalb der letzten 12 Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses tatsächlich zugeflossenen Höhe. Soweit innerbetrieblich eine gehaltsbezogene Regelung besteht, ist diese (Basis: Gehalt im letzten Dienstmonat) heranzuziehen;
- anteiliges Wohnungspauschale laut Kollektivvertrag;\*
- anteiliges Strompauschale laut Kollektivvertrag;\*
- anteiliges Kartoffelrelutum laut Kollektivvertrag;\*
- anteiliges Zuckerdeputat nach der Sachbezugsbewertung, es sei denn, dass eine entsprechende Zuckermenge beim Ausscheiden in natura gegeben wird;
- Dienstwohnungen mit dem Wert des anteiligen Wohnungspauschales;
- anteilige Brennstoffablöse (soweit vorhanden) in tatsächlich zugeflossener Höhe, sonst feststellbarer

individueller Frachtanteil, wenn nicht feststellbar: betriebliche Festlegung.

*\* Hinweis: nunmehr gilt KV-Zulage § 6 ZKV.*

Sofern das Entgelt durch Krankheit im Ermittlungszeitraum (letzte 12 Monate vor Ende des Dienstverhältnisses) nur fiktiv feststellbar ist, gilt Folgendes:

#### **a) Krankenstände von maximal 12 Monaten Dauer**

Das Entgelt wird in diesem Falle ebenso ermittelt, als wäre gearbeitet worden. Die Feststellung erfolgt nach Maßgabe der Arbeitsleistung einer Vergleichsperson.

#### **b) Krankenstände von mehr als 12 Monaten Dauer**

In diesem Falle besteht das Entgelt aus dem Monatsgehalt und der Treueprämie im letzten Monat des Dienstverhältnisses zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen.

*Diese Vereinbarung gilt ab 1. 1. 1982.*

### **Verband der Zuckerindustrie**

## **EMPFEHLUNG ABFERTIGUNG IN TODESFALLE**

#### **Betrifft: Abfertigung im Todesfalle**

Den Mitgliedsfirmen wird in Ergänzung von § 10 Abs 5 und 6 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. Juli 1976, in der ab 1. Juli 1978 geltenden Fassung, empfohlen, bei Lösung des

Dienstverhältnisses von Angestellten der Zuckerindustrie durch deren Tod, den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die volle Abfertigung zu bezahlen.

### **Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:  
Dr. Skene e.h.

Wien, am 11. Oktober 1978

## **EMPFEHLUNG ANRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN**

#### **Betrifft: Anrechnung von Vordienstzeiten (VDZ) für Angestellte**

Für die Anrechnung von VDZ inklusive Lehrzeiten gilt Folgendes:

**(1)** Eine Anrechnung von VDZ findet bei Angestellten mit unbefristeten Dienstverhältnissen, die mindestens 12 Monate gedauert haben, statt.

**(2)** Angerechnet werden die tatsächlich im selben Unternehmen verbrachten Zeiten früherer Dienstverhältnisse mit Einschluss der dort verbrachten Lehrzeiten, auch wenn sie länger als 60 Tage unterbrochen waren.

**(3)** Die Anrechnung wirkt für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche ungeachtet ihrer Rechtsgrundlage. Ausgenommen sind allfällige Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sowie die Anwendung des Kollektivvertrages über die Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe.

**(4)** Durch die Anrechnung wird ein fiktives Eintrittsdatum ermittelt, ab dem die anspruchsbegründenden (fiktiven) Dienstzeiten gezählt werden. Für die Treueprämie gelten die jeweiligen anspruchsbegründenden Dienstzeiten ab den Stichtagen 1. 4. bzw 1. 10. eines Kalenderjahres als vollendet.

**(5)** Ein aufgrund der Anrechnung von VDZ erstmals oder erhöht gegebener Anspruch steht wie folgt zu:

- *Urlaub (auch Jubiläumsurlaub)*: ab Beginn des Urlaubsjahres, in dem die anspruchsbegründende Dienstzeit (fiktiv) vollendet wird;
- *Weihnachtsremuneration*: in dem Kalenderjahr, in dem die anspruchsbegründende Dienstzeit (fiktiv) vollendet wird;
- *Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs 1 AngG*: nach der zum Anfallstag bestehenden (fiktiven) Dauer des Dienstverhältnisses;
- *Jubiläumsremuneration*: nach Vollendung der anspruchsbegründenden (fiktiven) Dienstzeit;
- *Zuckerdeputat für Jubilare*: ab 1. Oktober des Kalenderjahres, in welchem der Jubilar die 25-jährige Dienstzeit (fiktiv) vollendet;
- *Abfertigung*: Dauer der (fiktiven) Dienstzeit bei Auflösung des Dienstverhältnisses (Lehrzeiten werden nur angerechnet, wenn das Dienstverhältnis inklusive Lehrzeit mindestens sieben Jahre gedauert hat);
- *Treueprämie*: nach Vollendung der anspruchsbegründenden (fiktiven) Dienstzeit bzw zu den Stichtagen gemäß Ziffer 4.

**(6)** Diese Regelung tritt mit 1. 9. 1984 in Kraft. Mit der Bitte um Kenntnisnahme zeichnet hochachtungsvoll

### **Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:  
Dr. Skene e.h.

Wien, am 14. November 1984

## **EMPFEHLUNG ANRECHNUNG SCHUL- UND LEHRZEITEN**

### **Betrifft: Anrechnung von Schul- und Lehrzeiten von Angestellten**

*Mit RS Nr 43/78 wurde empfohlen, Angestellten bei gewissen dienstzeitabhängigen Ansprüchen Lehr- bzw Schulzeiten anzurechnen. Dafür gilt Folgendes (mit Wirkung ab dem 1. 9. 1987):*

**(1)** Anerkannt werden Zeiten des erfolgreichen Besuchs öffentlicher Schulen NACH Abschluss der allgemeinen Schulpflicht an:

- a)** inländischen allgemein bildenden oder berufsbildenden höheren Schulen und
- b)** inländischen Handelsschulen.

Weiters werden Lehrzeiten im selben Unternehmen angerechnet.

**(2)** Zeiten des erfolgreichen Schulbesuchs an Privatschulen, die den Kriterien von Punkt 1 entsprechen, werden dann anerkannt, wenn diesen die Führung der einschlägigen gesetzlich geregelten Schulartenbezeichnung bewilligt (§ 11 Privatschulgesetz) und ihnen das Öffentlichkeitsrecht verliehen wurde (§ 14 Privatschulgesetz).

**(3)** Als erfolgreicher Besuch dieser Schulen gilt:

- a)** die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung bei höheren Schulen,
- b)** die erfolgreiche Ablegung der Abschlussprüfung bei Handelsschulen bzw die erfolgreiche Absolvierung der letzten Schulstufe, sofern der Lehrplan keine Abschlussprüfung vorsieht.

**(4)** Über die Anrechnung erfolgreich abgeschlossener Schulzeiten an Fachschulen ist bei der Begründung neuer Dienstverhältnisse eine Vereinbarung zu treffen.

**(5)** Alle in Punkt 1 und Punkt 2 angeführten Schulen (ausgenommen allgemein bildende höhere Schulen) müssen für die in der Zuckerindustrie ausgeübte Tätigkeit einschlägig sein.  
Das Gleiche gilt für die Anrechnung von Lehrzeiten.

**(6)** Schulzeiten dürfen nicht neben Dienstzeiten verbraucht werden.

**(7)** Anrechenbar sind maximal drei Jahre.

**(8)** Die zum Beweis der Anrechnungsvoraussetzungen dienenden Dokumente (Zeugnisse) sind von den Anrechnungswerbern beizubringen.

**(9)** Wie in RS Nr 43/78 festgehalten, ist die Anrechnung anlässlich der Pensionierung von Angestellten vorzunehmen und gilt für

- Abfertigung,
- Kampagneremuneration und
- Jubiläumsansprüche.

**(10)** Frühere, im selben Unternehmen verbrachte Dienstzeiten, die beim Ausscheiden des Angestellten nicht abgefertigt wurden, werden für die Ansprüche gemäß Abs 9 ohne das Zeitlimit gemäß Abs 7 ange-

rechnet. Dies gilt auch für Dienstzeiten, die länger als 60 Tage unterbrochen wurden.

RS Nr 43/78 wird hiemit gegenstandslos.

Mit der Bitte um Kenntnisnahme zeichnet hochachtungsvoll

**Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:

Dr. Skene e.h.

## **EMPFEHLUNG ANRECHNUNG VON GRUNDWEHRDIENST/ZIVILDIENTST**

**Betrifft: Anrechnung von Grundwehrdienst/Zivildienst**

Gemäß Beschluss der 674. Verbandssitzung vom 14. 3. 1984 wird empfohlen, Beschäftigten der Zuckerindustrie Zeiten des Grundwehrdienstes bzw Zivildienstes im Ausmaß der tatsächlich geleisteten Zeit, jedoch maximal 8 Monate, auf die Dauer der Beschäftigungszeit anzurechnen, auch wenn sie außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses zur Zuckerindustrie geleistet wurden, sofern die folgenden Bedingungen zutreffen:

Die Betreffenden haben ihre Lehrzeit in der Zuckerindustrie verbracht und nach der Behaltefrist den Präsenzdienst bzw Zivildienst geleistet und treten danach in ein Beschäftigungsverhältnis zur Zuckerindustrie. Sofern dieses ein unbefristetes ist oder in ein unbefristetes umgewandelt wird, findet auch rückwirkend die oben beschriebene Anrechnung statt.

Dies gilt auch für jene Fälle, in denen diese Bedingungen bereits vor dem zitierten Beschluss eingetreten sind.

Mit der Bitte um Kenntnisnahme zeichnet hochachtungsvoll

**Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:

Dr. Skene e.h.

Wien, am 10. April 1984

## EMPFEHLUNG ANRECHNUNG VON GRUNDWEHRDIENST/ZIVILDIENTST

### **Betrifft: Anrechnung von Grundwehrdienst/Zivildienst**

*Aus gegebenem Anlass wird zur Vermeidung von Missverständnissen zum RS Nr 11/1984 Folgendes erläutert:*

Die „rückwirkende Anrechnung“ bezieht sich ausschließlich auf die im letzten Satz hervorgehobenen Fälle, nämlich auf schon vor dieser Empfehlung verbrachte anrechenbare Grundwehr- oder Zivildienstzeiten.

Auswirkungen auf dienstzeitabhängige Ansprüche können nur auf nach der Vereinbarung liegende Ansprüche gegeben sein.

Zur Vermeidung von Abgrenzungsschwierigkeiten ist als Stichtag der erstmaligen Anrechnung früherer anrechnungsfähiger Grundwehr- oder Zivildienstzeiten der 1. 1. 1984 vereinbart worden.

*Davor liegende* anrechnungsfähige Grundwehr- oder Zivildienstzeiten sind ab diesem Zeitpunkt zu berücksichtigen. Für DANACH abgeschlossene anrechnungsfähige Zeiten gilt, dass mit Beginn des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses die Anrechnung stattfindet.

Mit der Bitte um Kenntnisnahme zeichnet hochachtungsvoll

### **Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:  
Dr. Skene e.h.

Wien, am 18. April 1984

## EMPFEHLUNG ZUCKERDEPUTAT

### **Betrifft: Zuckerdeputat**

*Aus gegebenem Anlass werden die bestehenden Beschlüsse und Empfehlungen zum Zuckerdeputat zusammengefasst. (Gilt für Arbeiter und Angestellte.)*

**(1)** Im Rahmen des unentgeltlichen Zuckerdeputates werden die Sorten Normalkristall, Feinkristall, Würfelzucker, Staubzucker und Gelierzucker (von diesem maximal 20 kg) abgegeben (Paketware in den üblichen Überverpackungen oder Sackware).

**(2)** Darüber hinausgehende Mengen der Sorten laut Abs 1 sowie Hagelzucker, Zuckerhüte, Kaffeehauspackungen, Kandiszucker (mindestens 5 kg) sowie Braunzucker in der üblichen Überverpackung können zum jeweiligen Fabriksabgabepreis bezogen werden.

**(3)** Die bisherigen Abhol- oder Zustellgewohnheiten bleiben unverändert.

**(4)** Zucker, der im Rahmen des Deputates bezogen wird, wird als Sachbezug für Lohnsteuer und Sozialversicherung abgerechnet.

**(5)** Die für Jubilare bestimmte Menge von weiteren 100 kg Zucker kann geldlich abgelöst werden. Die diesbezüglichen Beschlüsse der 463. Verbandssitzung vom 21. 4. 1972, der 476. Verbandssitzung vom 27. 12. 1972 und der 358. Aufsichtsratsitzung vom 15. 11. 1978 sowie RS Nr 27/1983 sind hiemit gegenstandslos.

### **Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:  
Dr. Skene e.h.

Wien, am 16. Oktober 1985

## EMPFEHLUNG ZUCKER FÜR PENSIONISTEN

### **Betrifft: Zucker für Pensionisten; Arbeiter und Angestellte**

Die in den Rundschreiben Nr 46/1980 und Nr 40/1980 empfohlenen Regelungen gelten auch für Witwen bzw

Witwer nach Beschäftigten der Zuckerindustrie, die während eines aktiven Dienstverhältnisses verstorben sind.

### **Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:

Dr. Skene e.h.

Wien, am 16. März 1984

## EMPFEHLUNG FAHRTKOSTENVERGÜTUNG

### **Betrifft: Fahrtkostenvergütung Angestellte**

Aus gegebenem Anlass wird darauf hingewiesen, dass die mit RS Nr 51/1980 ausgesendete, für die Angestellten der österreichischen Zuckerindustrie analog

anzuwendende Vereinbarung über die Vergütung der Fahrtkosten um „Wochenkarte“ ergänzt wurde.

Der aktualisierte Text wird mit den Erledigungen aus den Lohnverhandlungen 1985 (RS Nr 21/1985) ausgesendet.

### **Verband der Zuckerindustrie**

Der Obmann:

Dr. Skene e.h.

Wien, am 16. Oktober 1985

## EMPFEHLUNG 24. UND 31. DEZEMBER

Außerkollektivvertraglich wurde zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie 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.

Beide Empfehlungen treten mit 1. November 1984 in Kraft.

Wien, am 24. Oktober 1984

### **Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie**

Obmann

Komm.-Rat Ing. Martin Pecher e.h.

Geschäftsführer

Dr. Klaus Smolka e.h.

## EMPFEHLUNG NACHTARBEIT

### **§ 6 Rahmenkollektivvertrag – Nachtarbeit**

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

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

## EMPFEHLUNG SOMMER-/WINTERZEIT

Den während des Zeitraumes der Umstellung von mitteleuropäischer Sommerzeit auf mitteleuropäische Zeit (Winterzeit) beschäftigten DienstnehmerInnen

ist eine dadurch allfällig zusätzlich anfallende Arbeitsstunde entsprechend den jeweils anzuwendenden rechtlichen Grundlagen abzugelten.

### Verband der Zuckerindustrie

Der Obmann:

Dipl. Ing. Marihart e.h.

## BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE BARGELDLOSE LOHN- UND GEHALTSAUSZAHLUNG

### (1) Geltungsbereich:

a) Diese Betriebsvereinbarung wird gemäß § 11 Ziffer 6 des RKV zwischen der Geschäftsführung und dem Zentralbetriebsrat der Sugana Zucker GesmbH für alle Arbeitnehmer der Sugana Zucker GesmbH abgeschlossen.

b) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit **1. 2. 1989** in Kraft und ist unbefristet.

### (2) Konto:

Jeder Arbeitnehmer der Sugana Zucker GesmbH hat spätestens zwei Wochen vor In-Kraft-Treten dieser Betriebsvereinbarung bei einem von ihm frei gewählten Bankinstitut ein Konto zu eröffnen und die Kontonummer dem Personalbüro bekannt zu geben.

### (3) Überweisung:

Das gesamte Entgelt jedes einzelnen Arbeitnehmers ist so zeitgerecht zu überweisen, dass es an den zwischen der Geschäftsführung und dem Zentralbetriebsrat der Sugana Zucker GesmbH vereinbarten Auszahlungsterminen zur Verfügung steht.

### (4) Lohnabrechnung:

Spätestens zum vereinbarten Auszahlungstermin gemäß Abs 3 erhält der Arbeitnehmer die Lohnabrechnung im Betrieb ausgehändigt. Daraus ist der Bruttoverdienst für den Lohnzahlungszeitraum, sonstige verrechnete Entgeltteile (Überstunden, Prämien, Akkord), sämtliche Abzüge sowie gegebenenfalls die Familienbeihilfe ersichtlich.

Wien, am 22. Dezember 1988

**Sugana Zucker GesmbH.**

## AKTENVERMERK

### Gehaltszahlungen

Im Zusammenhang mit der Betriebsvereinbarung vom 22. 12. 1988 über die „Bargeldlose Lohn- und Gehaltsauszahlung“ sowie der Umstellung des Lohnprogrammes bzw der Abrechnungsstelle ab Jänner 1989

wird festgehalten, dass die Zahlung der Gehälter wie bisher je Monat im Vorhinein erfolgt.

Aus abrechnungstechnischen Gründen wurde zu Beginn der Umstellung ein so genanntes „Stehendes Akonto“ den Angestellten zur Auszahlung gebracht, wodurch die „Zahlung im Voraus“ gewahrt bleibt.

Wien, am 4. August 1989

**Sugana Zucker GesmbH.**

## BETRIEBSVEREINBARUNG BETREFFEND ZEHNTELREGELUNG

*(Basis Lohnempfänger: Weihnachtsremuneration, Basis Gehaltsempfänger: Kampagneremuneration)*

**(1)** Diese Betriebsvereinbarung wird zwischen der Geschäftsführung und dem Zentralbetriebsrat der Sugana Zucker GesmbH für alle Arbeitnehmer, Dienstnehmer und kaufmännischen Lehrlinge der Sugana Zucker GesmbH, die in den in Absatz 2 angeführten Betriebsstätten beschäftigt sind, abgeschlossen.

**(2)** Die in Absatz 1 angesprochenen Betriebsstätten sind: das Zentralbüro Wien und die Teilbetriebe Enns und Siegendorf.

**(3)** Alle Arbeitnehmer der Sugana Zucker GesmbH, die in den unter Absatz 2 angeführten Betriebsstätten

Wien, am 22. Dezember 1988

**Sugana Zucker GesmbH.**

beschäftigt sind, erhalten jene Kampagnezehntel auf zwei Kommastellen kaufmännisch gerundet im arithmetischen Durchschnitt, die sich in den Werken Leopoldsdorf, Tulln und Hohenau ergeben.

Beispiel:

Leopoldsdorf zwei Zehntel, Tulln drei Zehntel, Hohenau zwei Zehntel.

Gesamt: sieben Zehntel gebrochen durch 3 ergibt 2,33 Zehntel für alle in den Betriebsstätten lt Absatz 2 Beschäftigten einheitlich.

**(4)** Diese Betriebsvereinbarung tritt mit **1. 1. 1989** in Kraft.

## BETRIEBSVEREINBARUNG (ZULAGE 2)

abgeschlossen zwischen der Geschäftsführung und dem Angestelltenbetriebsrat Hohenau, Leopoldsdorf, Tulln und Wien der Sugana Zucker GesmbH.

**(1)** Alle Angestellten der Sugana Zucker GesmbH mit unbefristetem Dienstverhältnis erhalten spätestens nach 2 Kampagnen (Wirksamwerdung mit dem folgenden 1. April) eine Zulage von 1/14 des Monatsgehältes einschließlich Treueprämie, 14-mal pro Jahr.

Wien, am 5. Jänner 1990

**Sugana Zucker GesmbH.**

**(2)** Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. April 1990 in Kraft und ist unbefristet.

**(3)** Bestehende Betriebsvereinbarungen bezüglich Sonderremuneration treten mit 31. März 1990 außer Kraft.

*\* Diese Betriebsvereinbarung bleibt nur für jene Angestellten die vor dem 1. Jänner 2008 beschäftigt waren gültig.*

## BETRIEBSVEREINBARUNG

betreffend Umwandlung Wohnungspauschale und Anhang – abgeschlossen zwischen der Geschäftsführung und dem Angestelltenbetriebsrat der Betriebsstätten Hohenau, Leopoldsdorf, Tulln und Wien der Sugana Zucker GesmbH. Gemäß den diesbezüglichen Vereinbarungen (siehe Grundsatzvereinbarung vom 7. 9. 1989 – Punkt 6.) werden das Kartoffelrelutum, die Strompauschale, die Wohnungspauschale und Kampagnepauschale durch Umrechnung in eine monatliche Zulage von S 680,- umgewandelt. Der Betrag von S 680,- setzt sich im Detail wie folgt zusammen:

Wohnungspauschale .....	S 150,-
Strompauschale .....	S 220,-
Kartoffelrelutum .....	S 210,-
Kampagnepauschale .....	S 100,-
	S 680,-

Dienstnehmer im 1. Verwendungsjahr erhalten eine Zulage von S 210,- je Monat, Auszahlung 14x pro Jahr ohne Entgeltwirksamkeit, ab dem 2. Verwendungsjahr S 680,- entgeltwirksam.

Dienstnehmer in Werkwohnungen haben keinen Anspruch auf das Wohnungspauschale.

Es ist daher bei Mitarbeitern in Werkwohnungen folgende Regelung vorgesehen:

- a) Rückzahlung mit Abrechnung Dezember S 3.115,-
- b) Valorisierung Punkt a) mit den sich aus den Gehaltsverhandlungen ergebenden Prozentsätzen.

Der Strombezug in Werkwohnungen ist voll zu bezahlen. Die Umwandlung tritt mit 1. 1. 1990 in Kraft.

*Gilt als Dokumentation der Entstehung der KV-Zulage lt § 6 ZKV.*

Wien, am 5. Jänner 1990

**Sugana Zucker GesmbH**  
**Valorisierter Betrag seit 1. September 1996**

## BETRIEBSVEREINBARUNG

betreffend Dienstfreistellung am Faschingdienstag, abgeschlossen zwischen der Geschäftsleitung und dem Angestelltenbetriebsrat der Betriebsstätten Hohenau, Leopoldsdorf, Tulln und Wien der Sugana Zucker GesmbH.

**(1)** Am Faschingdienstag endet die betriebliche Arbeitszeit ab Beginn der Mittagspause, ohne Gehaltsausfall für diesen Tag.

**(2)** Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. 1. 1990 in Kraft und ist unbefristet.

**Achtung – Hinweis:** Diese Betriebsvereinbarung wurde mit 1. Juli 2006 ersatzlos gestrichen

Wien, am 5. Jänner 1990

**Sugana Zucker GesmbH**

## BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

**Agrana Zucker und Stärke AG,  
Bereich Zucker,**

und den

**Betriebsräten der Agrana Zucker und Stärke AG,  
Bereich Zucker.**

### Punkt 1

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit **1. Jänner 2001** in Kraft und ist auf unbefristete Zeit abgeschlossen und kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kün-

digungsfrist jeweils zum Monatsletzten von jeder Vertragspartei ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden.

### Punkt 2

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle unbefristet beschäftigten Arbeiter und Angestellten (in der Folge Ar-

beitnehmer genannt) der Agrana Zucker und Stärke AG, Bereich Zucker.

## Punkt 3

Bei

1. Zuerkennung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension
2. Ausscheiden infolge Übertritts in die Alterspension
3. Tod

bestehen folgende über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehenden Ansprüche:

### ad 1.

Der Arbeitnehmer hat bei rückwirkender Zuerkennung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension Anspruch auf Ersatzleistung des aus dem laufenden Urlaubsjahr noch offenen Urlaubsausmaßes (siehe auch Punkt 5, Seite [85](#)).

.Bei Zuerkennung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension mit Stichtag in der Zukunft hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, seinen im laufenden Urlaubsjahr entstandenen Urlaubsanspruch in voller Höhe als Naturalurlaub zu verbrauchen. Ist ihm dies aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, so sind ihm die noch offenen Urlaubstage gemäß Punkt 4 zu ersetzen.

### ad 2.

Der Arbeitnehmer hat bei Ausscheiden infolge Übertritts in die Alterspension Anspruch darauf, seinen im laufenden Urlaubsjahr entstandenen Urlaubsanspruch in voller Höhe als Naturalurlaub zu verbrauchen. Ist ihm dies aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, so sind ihm die noch offenen Urlaubstage gemäß Punkt 4 zu ersetzen.

### ad 3.

Bei Tod des Arbeitnehmers haben ausschließlich seine gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, zu gleichen Teilen Anspruch auf Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Urlaub des laufenden Urlaubsjahres, der dem entspricht was der Erblasser hätte verbrauchen können, hätte er den Urlaub zu Beginn des Urlaubsjahres angetreten und bis zu seinem Ableben konsumiert (siehe auch Punkt 5, Seite [85](#)).

## Punkt 4 Berechnung der Ersatzleistung

### 1. Berechnung nach Werktagen

Monatliches Entgelt (Urlaubsentgelt) plus 1/12 UZ plus 1/12 WR  
dividiert durch 26  
mal 30 (= gesamter Urlaubsanspruch) bzw noch offene Urlaubstage (in Werktagen)

### 2. Berechnung bei 5-Tage-Woche

Monatliches Entgelt (Urlaubsentgelt) plus 1/12 UZ plus 1/12 WR  
dividiert durch 22  
mal 25 (= gesamter Urlaubsanspruch) bzw noch offene Urlaubstage (in Arbeitstagen)

## Punkt 5 Beispiele

Zwecks Klarstellung werden nachfolgende Beispiele angeführt:

Ansprüche bei:	Ausscheiden mit 31. 1. dJ	Ausscheiden mit 28., 29. 2. u folgende Monate
1. I-Pensions/BU	4 Wochen	5 oder 6 Wochen
2. Übertritt in vorzeitige Alterspension	4 Wochen	5 oder 6 Wochen
3. Tod	4 Wochen	5 oder 6 Wochen

# 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.

telbaren 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 Kollektivvertragsparteien 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 Zeitgut-

haben (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

# KOLLEKTIVVERTRAG KAMPAGNEANGESTELLTE

(idF. der 13. Ergänzung zum Kollektivvertrag Kampagneangestellte vom 26. September 2002)

abgeschlossen zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Zuckerindustrie,**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3,

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,**

**Gewerkschaft der Privatangestellten,**

**Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft /  
Nahrung / Genuss,**

1010 Wien, Deuschmeisterplatz 1,

andererseits.

## § 1 Definition – Kampagneangestellte

Kampagneangestellte sind Angestellte, mit denen zur Durchführung einer Kampagne ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wird. Sie unterliegen

nicht dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie.

## § 2 Arbeitszeit der auf Rübenwaagen beschäftigten Kampagneangestellten

Die auf den Rübenwaagen beschäftigten Kampagneangestellten sind zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 54 Stunden verpflichtet, wobei von einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden ausgegangen wird. Dauert das Kampagneangestellten-Ver-

hältnis länger als 12 Wochen, so vermindert sich die wöchentliche Arbeitszeitverpflichtung um 5 Stunden, es sei denn, das zuständige Arbeitsinspektorat erteilt eine diesbezügliche Genehmigung.

## § 3 Entlohnung

Die in § 2 genannten Kampagneangestellten erhalten für jeden Kalendertag nachstehende Tagsätze:

	in €	
RübenübernehmerInnen und PerzentiererInnen ....	119,47	bis 141,57
WaagmeisterInnen und -schreiberInnen .....	105,42	bis 119,47
AufseherInnen .....	90,68	bis 105,42

*(Werte gelten ab 1. September 2017)*

55 % des Tagsatzes gelten als Grundvergütung für die 38-stündige Wochenarbeitszeit, die restlichen 45 % des Tagsatzes stellen eine Überstundenpauschalvergütung für die darüber hinaus geleisteten Überstunden dar.

## § 4 Arbeitszeit der innerhalb der Werksanlage tätigen Kampagneangestellten

Die Arbeitszeit der übrigen, innerhalb der Werksanlage tätigen Kampagneangestellten richtet sich nach der Arbeitszeit der Betriebsabteilung, welcher sie zugeteilt sind.

Der Tagsatz (Grundvergütung für die jeweils gültige tägliche Normalarbeitszeit) beträgt mindestens € 80,38 und ist für die Berechnung einer Normalarbeitsstunde mit 6 zu vervielfachen und durch 38 zu teilen. Hinsichtlich der Überstundenentlohnung dieser

Kampagneangestellten ist sinngemäß § 3 Abs 5 des Zusatzkollektivvertrages für die Angestellten der Zu-

ckerindustrie Österreichs in der derzeit gültigen Fassung anzuwenden.

*(Wert gilt ab 1. September 2017)*

## § 5 Quartierbeistellung und Spesenvergütung

Den Kampagneangestellten wird das Quartier nach Möglichkeit vom Unternehmer zur Verfügung gestellt. Kann das Quartier nicht beigestellt werden, so werden den Kampagneangestellten die tatsächlich aufgelaufenen und zu belegenden Übernachtungskosten ver-

gütet. Für den Tag der An- und Abreise gebührt den Kampagneangestellten neben dem Ersatz der tatsächlichen Fahrtspesen II. Klasse je ein normaler Tagsatz.

## § 6 Remuneration für Kampagneangestellte

In den Tagsätzen gemäß § 3 und § 4 ist bereits die Abgeltung des anteiligen 13. Monatsgehaltes inbegriffen. Anstelle des anteiligen 14. Monatsgehaltes erhält jeder Kampagneangestellte längstens 6 Wochen nach Beendigung der Kampagne eine Remuneration, deren Höhe von der Betriebsleitung festgesetzt wird.

Sie hat mindestens einem Zwölftel des Betrages zu entsprechen, den der Kampagneangestellte während der Kampagne an Grundvergütungen im Sinne der §§ 3 und 4 ins Verdienen gebracht hat.

## § 7 Urlaubsentschädigung für Kampagneangestellte

**(1)** Nach Beendigung der Kampagne erhält jeder Kampagneangestellte eine Urlaubsentschädigung im Ausmaß eines Tagsatzes für jeden begonnenen Beschäftigungsmonat.

**(2)** Der Anspruch auf Urlaubsentschädigung entfällt, wenn der Angestellte ohne wichtigen Grund vorzeitig

austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

**(3)** Sämtliche Personalangelegenheiten der Kampagneangestellten sind im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes in Zusammenarbeit mit dem Angestelltenbetriebsrat zu regeln.

## § 8 In-Kraft-Treten

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. September 2002** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis 1. September 2017 eingearbeitet.)

Damit tritt der Kollektivvertrag vom 1. August 1974 betreffend Kampagneangestellte, in der Fassung vom 28. Oktober 1987 außer Kraft.

Wien, am 26. September 2002

# KOLLEKTIVVERTRAG

## Neuregelung Kampagnezehntel

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

**Verband der Zuckerindustrie**

einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft /  
Nahrung / Genuss**

andererseits.

### I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

**Räumlich:** Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

**Fachlich:** Für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft der Privatange-

stellten, 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. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

### II. AUSSETZUNG DES LETZTEN SATZES DES § 5 ABS 1 DES ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAGES DER ZUCKERINDUSTRIE VOM 5. OKTOBER 1988 IDGF

Die unterzeichnenden Kollektivvertragsparteien kommen überein, die mit Kollektivvertrag vom 24. 9. 1993 erfolgte Änderung des letzten Satzes (Berechnung des „Kampagne-Zehntels“) des § 5 Abs 1 des Zusatzkollektivvertrages vom 5. Oktober 1988 idgF für die Zuckerkampagne 2001/2002 auszusetzen.

Die oben erwähnte Änderung der Fassung von § 5 Abs 1 letzter Satz lautet für die Zuckerkampagne 2001/2002 wie folgt:

Für ArbeitnehmerInnen welche am 31. 12. 2001 länger als ein Jahr ununterbrochen beschäftigt sind, erhöht sich die Kampagneremuneration um zwei Zehntel.

Die Abrechnung der „Zehntelbeträge“ erfolgt mit der Jännerabrechnung 2002.

Wien, am 20. Oktober 2001

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie**

**Verband der Zuckerindustrie**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss**

# KOLLEKTIVVERTRAG

## Zulage III

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

### **VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE**

einerseits und dem

### **ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND**

**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN,  
DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER  
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/  
Nahrung/Genuss**

andererseits.

## I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

### **a) Räumlich:**

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

### **b) Fachlich:**

Für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten,

Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/ Nahrung/Genuss, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

### **c) Persönlich:**

Für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

## II.

Alle ArbeitnehmerInnen der Zuckerindustrie, die nach dem 31. 12. 2007 eingetreten sind, erhalten nach 12-monatigem ununterbrochenem Dienstverhältnis, zu ihrem tatsächlichen Monatsgehalt eine Zulage von **€ 136,09**. Diese Zulage wird 14 mal im Jahr ausbezahlt. Sie wird nicht zur Berechnung des Überstundenentgeltes, sowie von Zulagen, die sich von der Höhe

des tatsächlichen Monatsgehaltes ableiten, herangezogen. So wird die gegenständliche Zulage zB nicht zur Berechnung von innerbetrieblichen Zulagen, SEG-Zulagen, Weihnachts- sowie Urlaubsremuneration und Kampagne-Zehntel herangezogen. Für Teilzeitbeschäftigte sind entsprechende Aliquotierungen vorzunehmen.

## III.

Zeiten im Sinne des APSG unterbrechen/hemmen nicht die 12-monatige Dienstzeit.

## IV.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. 9. 2017 in Kraft, gleichzeitig tritt der Kollektivvertrag Zulage III von 2. 9. 2016 außer Kraft.

Wien, am 12. September 2017

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

GD KR DI MARIHART  
Obmann

Mag. KOSSDORFF  
Geschäftsführerin

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE

GD KR DI MARIHART  
Obmann

Mag. KOSSDORFF  
Geschäftsführerin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

KATZIAN  
Vorsitzender

DÜRTSCHER  
Geschäftsbereichsleiter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER  
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss

TREML  
Vorsitzende

Mag. HIRNSCHRODT  
Geschäftsbereichsleiter

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## Ferialpraktikant/Innen im Angestelltenbereich

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

**VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE**

einerseits und dem

**ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN,**

**DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss**

andererseits.

### Gültig ab 1. September 2011

Ferialpraktikant/innen sind ungeachtet ihres Alters nur jene, die ihrer Ausbildung wegen und aufgrund (hoch-)schulrechtlicher Vorschriften eine Ferialpraxis absolvieren.

Der Gehaltsvertrag und die dazugehörige Gehaltsordnung sind auf Ferialpraktikant/innen nicht anzuwenden.

Als Praxisentschädigung erhalten Ferialpraktikant/innen die Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im 3. Jahr/Tabelle I.

Wien, am 9. November 2011

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE	
Obmann GD KR DI MARIHART	Geschäftsführer Dr. BLASS
VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE	
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

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

## **Verband der Zuckerindustrie**

einerseits und dem

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

andererseits.

## I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

### **a) Räumlich:**

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

### **b) Fachlich:**

Für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten,

Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

### **c) Persönlich:**

Für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

## II. ERHÖHUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTGRUNDGEHÄLTER

Mit Wirkung vom **1. September 2017** werden die für die Zuckerindustrie geltenden kollektivvertraglichen

Mindestgrundgehälter für Angestellte gemäß beigefügter Gehaltsordnung neu festgesetzt.

## III. ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER

Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung vom **1. September 2017** **zuerst um 1,90 %** und **anschließend um € 7,50** zu erhöhen. Bei Teilzeitbeschäftigten sind die € 7,50 ent-

sprechend zu aliquotieren und auf den nächsten vollen Cent aufzurunden.

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhungen ist das August-Gehalt 2017.

## IV. ÜBERSTUNDENPAUSCHALIEN

Überstundenpauschalien sind mit Wirkung vom **1. September 2017** ebenfalls um **1,90 %** zu erhöhen.

## V. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN

Die **Lehrlingsentschädigung** betragen mit Wirkung vom **1. September 2017**:

	<b>Tabelle I</b>	<b>Tabelle II</b>
1. Lehrjahr .....	€ 595,23	€ 796,56
2. Lehrjahr .....	€ 798,03	€ 1.070,12
3. Lehrjahr .....	€ 1.080,41	€ 1.331,09
4. Lehrjahr .....	€ 1.460,86	€ 1.547,18
Vorlehre .....	€ 671,87	

Wien, am 12. September 2017

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE	
Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF
VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE	
Obmann	Geschäftsführerin
GD KR DI MARIHART	Mag. KOSSDORFF
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER	
Vorsitzender	Geschäftsbereichleiter
KATZIAN	DÜRTSCHER
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss	
Vorsitzende	Wirtschaftsbereichssekretär
TREML	Mag. HIRNSCHRODT

## Mindestgehaltsordnung 2017

gemäß § 19 Abs 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 für die Mitgliedsfirmen des Verbandes der

### 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, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

**gültig ab 1. September 2017**

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.	1.619,75	1.709,25	2.105,94	2.673,22	2.936,86	3.384,38	3.721,85	4.702,77	2.292,23	2.600,71	2.749,45	3.069,89
n. 2.	1.673,59	1.784,85	2.226,50	2.829,25	3.108,22	3.590,61	3.948,44	5.112,07	2.292,23	2.600,71	2.749,45	3.236,82
n. 4.	1.727,43	1.860,45	2.347,06	2.985,28	3.279,58	3.796,84	4.175,03	5.521,37	2.376,17	2.735,44	2.862,42	3.403,75
n. 6.		1.936,05	2.467,62	3.141,31	3.450,94	4.003,07	4.401,62	5.930,67	2.460,11	2.870,17	2.975,39	3.570,68
n. 8.		2.011,65	2.588,18	3.297,34	3.622,30	4.209,30	4.628,21	6.339,97	2.544,05	3.004,90	3.088,36	3.737,61
n. 10.		2.087,25	2.708,74	3.453,37	3.793,66	4.415,53	4.854,80		2.627,99	3.139,63	3.201,33	3.904,54
n. 12.		2.162,85	2.829,30	3.609,40	3.965,02	4.621,76	5.081,39		2.711,93	3.274,36	3.314,30	4.071,47
BS	53,84	75,60	120,56	156,03	171,36	206,23	226,59	409,30	83,94	134,73	112,97	166,93

Aufgrund des § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 idgF wird zwischen dem

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs  
für den Verband der Zuckerindustrie**

1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss,**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1,

andererseits, der nachstehende

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

vereinbart.

### PRÄAMBEL

Anlässlich der „Restrukturierungsgespräche“ zwischen der Geschäftsführung der AGRANA Zucker GmbH einerseits und dem Betriebsrat der AGRANA Zucker GmbH sowie den Gewerkschaften GPA und GMTN andererseits, sind die Gesprächspartner übereingekommen, dass alle Vergünstigungen bezüglich

„Kampagneurlaub“, „Fenstertage“, „Jubiläumszusatzurlaub“ und „Dienstfreistellung am Faschingsdienstag“ für alle Dienstnehmer mit Wirkung vom 1. Juli 2006 ersatzlos gestrichen werden.

### § 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

**a) Räumlich:** Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

**b) Fachlich:** Für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft der Privat-

angestellten, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, festzustellen.

Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

**c) Persönlich:** Für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

### § 2 Geltungsdauer

Dieser Vertrag tritt mit **1. Juli 2006** in Kraft.

### **§ 3 Änderung des Zusatzkollektivvertrages für die Angestellten der Zuckerindustrie vom 26. September 2002**

Der § 4 „Kampagneurlaub“ des Zusatzkollektivvertrages für die Angestellten der Zuckerindustrie vom 26. September 2002 wird ersatzlos gestrichen, damit ändert sich die Nummerierung der nachfolgenden Paragraphen wie folgt:

§ 4 Kampagneremeration (= 14. Monatsgehalt)  
§ 5 Naturalbezüge  
§ 6 Schutzkleidung  
§ 7 Reisegebühren  
§ 8 Trennungsentschädigung  
§ 9 Berechnung der Überstunden

### **§ 4 Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum „Kampagneurlaub“**

Die diesen Kollektivvertrag unterzeichneten Vertragsparteien erklären einvernehmlich, von allen Empfehlungen bezüglich des „Kampagneurlaubes“ zurückzu-

treten. Alle in diesem Zusammenhang gemachten Empfehlungen haben mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages keine Verbindlichkeiten mehr.

### **§ 5 Änderung des Kollektivvertrages betreffend die Arbeitszeitverkürzung in der Zuckerindustrie vom 3. Oktober 1990**

Die „Fenstertagsregelung“ des § 2 Abs 3 des Kollektivvertrages betreffend die Arbeitszeitverkürzung in der Zuckerindustrie vom 3. Oktober 1990 wird ersatzlos

gestrichen, damit wird der nachfolgende Abs 4 zum Abs 3 und der Abs 5 zum Abs 4.

### **§ 6 Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragsparteien zum „Jubiläumszusatzurlaub“**

Die diesen Kollektivvertrag unterzeichneten Vertragsparteienerklären einvernehmlich, von allen Empfehlungen bezüglich eines „Jubiläumszusatzurlaubes“ zurückzutreten. Alle in diesem Zusammenhang gemachten Empfehlungen haben mit In-Kraft-Treten

dieses Kollektivvertrages keine Verbindlichkeiten mehr, dies gilt insbesondere für die Empfehlung bezüglich Angestellte/Jubiläumurlaub vom 4. November 1980.

### **§ 7 Erlöschen der Ansprüche**

Somit erlischt mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages für die Angestellten der Zuckerindustrie der An-

spruch auf „Kampagneurlaub“, „Fenstertagsregelung“ und „Jubiläumszusatzurlaube“.

### **§ 8 Neuberechnung des Kampagnezehntels**

Als Basis für die Berechnung des Kampagnezehntels/der Kampagnezehnteltabelle, ist die durchschnittlich verarbeitete Rübenmenge der letzten 2 Jahre/Kampagnen heranzuziehen (zB: verarbeitete Rübenmenge der Kampagne 2004 plus verarbeitete Rübenmen-

ge der Kampagne 2005 dividiert durch 2 ergibt die Berechnungsbasis für das Kampagnezehntel der Kampagne 2006, siehe Tabelle).

Rübenverarbeitungs- menge	Zehntel	
0	1.803.445	0
1.803.446	1.829.209	1
1.829.210	1.854.972	1,1
1.854.973	1.880.736	1,2
1.880.737	1.906.499	1,3
1.906.500	1.932.263	1,4
1.932.264	1.958.026	1,5
1.958.027	1.983.790	1,6
1.983.791	2.009.553	1,7
2.009.554	2.035.317	1,8
2.035.318	2.061.080	1,9
2.061.081	2.086.844	2
2.086.845	2.112.607	2,1
2.112.608	2.138.371	2,2
2.138.372	2.164.134	2,3
2.164.135	2.189.898	2,4
2.189.899	2.215.661	2,5
2.215.662	2.241.425	2,6
2.241.426	2.267.188	2,7
2.267.189	2.292.952	2,8
2.292.953	2.318.715	2,9
2.318.716	2.344.479	3
2.344.480	2.370.242	3,1
2.370.243	2.396.006	3,2

Rübenverarbeitungs- menge	Zehntel	
2.396.007	2.421.769	3,3
2.421.770	2.447.533	3,4
2.447.534	2.473.296	3,5
2.473.297	2.499.060	3,6
2.499.061	2.524.823	3,7
2.524.824	2.550.587	3,8
2.550.588	2.576.350	3,9
2.576.351	2.602.114	4
2.602.115	2.627.877	4,1
2.627.878	2.653.641	4,2
2.653.642	2.679.404	4,3
2.679.405	2.705.168	4,4
2.705.169	2.730.931	4,5
2.730.932	2.756.695	4,6
2.756.696	2.782.458	4,7
2.782.459	2.808.222	4,8
2.808.223	2.833.985	4,9
2.833.986	2.859.749	5
2.859.750	2.885.512	5,1
2.885.513	2.911.276	5,2
2.911.277	2.937.039	5,3
2.937.040	2.962.803	5,4
usw	usw	usw

## § 9 Einmalige Ausgleichszahlung

Alle mit Stichtag 31. 12. 2006 unbefristet beschäftigten Angestellten erhalten mit dem Dezembergehalt eine einmalige Ausgleichszahlung in der Höhe von brutto € 1.050,-.

**Teilzeitbeschäftigte** (auch MitarbeiterInnen in Altersteilzeit) erhalten diese einmalige Ausgleichszahlung ihrer Arbeitszeit entsprechend aliquot.

**Lehrlinge** erhalten im ersten Lehrjahr 35 %, im zweiten Lehrjahr 45 %, im dritten Lehrjahr 65 %, im vierten Lehrjahr bzw. ausgelernte Lehrlinge in befristeten Dienstverhältnissen 75 % des oben genannten Bruttobetrag.

**Befristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen** welche im Kalenderjahr 2006 mehr als 18 Wochen bei der Agrana beschäftigt waren, erhalten bei einer Ganzjahresbeschäftigung eine Ausgleichszahlung auf der Basis von brutto € 800,-. Auf Basis von € 800,- erhalten die ArbeitnehmerInnen eine Ausgleichszahlung aliquot zu ihrer Beschäftigungszeit. (zB: € 800,- / 52 Wochen × 26 Wochen ergibt € 400,-)

**Unbefristet beschäftigte Angestellte** ohne Überzahlung erhalten zusätzlich zur KV-Erhöhung des Kollektivvertrages der Allgemeinen Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 1. 11. 2006, jedoch anstelle des oben angeführten Betrages eine Ausgleichszahlung in der Höhe von € 500,-. Bei Angestellten, deren prozentuelle Überzahlung des KV-Gehaltes (per 1. 11. 2006) unter dem Prozentsatz der kollektivvertraglichen Erhöhung der jeweiligen Verwendungsgruppe der Gehaltsordnung der Zuckerindustrie per 1. 11. 2006 liegt, wird zwischen dem Sockelbetrag von € 500,- und dem vollen Betrag von € 1.050,- im Ausmaß der prozentuellen Differenz zwischen der Überzahlung zur kollektivvertraglichen Erhöhung aliquotiert.

Die Verwendungsgruppe 6 wird bei der Erhöhung der Gehaltsordnung der Zuckerindustrie mit 1. November 2006 nicht valorisiert.

Die oben ausgeführten Ausgleichszahlungen kommen mit der Dezemberabrechnung zur Auszahlung.

Wien, am 11. September 2006

# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, **VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE** 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, und dem Österreichischen Gewerk-

schaftsbund, 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:** Agrana Zucker GmbH, Standorte Leopoldsdorf und Tulln

**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, die in den Zuckermagazinen Leopoldsdorf und Tulln, bei der Verpackung sowie der Auslieferung von Zucker tätig sind,

außerhalb der Kampagne, während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden.

### 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 Angestellten, 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 zu enthalten.

**6.** Vor der Beschäftigung von Mitarbeitern am Wochenende ist der Betriebsrat schriftlich darüber zu informieren.

### III.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2012** in Kraft und ist mit **31. Dezember 2012** befristet.

Wien, am 14. November 2011

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann  
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer  
Dr. BLASS

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE

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

# ZUSATZINFORMATION

## Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

### Mindestgehaltsordnung 2016

gültig ab 1. September 2016

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.	1.582,20	1.670,02	2.059,32	2.616,02	2.874,76	3.313,93	3.645,11	4.607,72	2.242,14	2.544,85	2.690,83	3.005,28
n. 2.	1.635,03	1.744,21	2.177,63	2.769,14	3.042,92	3.516,31	3.867,47	5.009,39	2.242,14	2.544,85	2.690,83	3.169,10
n. 4.	1.687,86	1.818,40	2.295,94	2.922,26	3.211,08	3.718,69	4.089,83	5.411,06	2.324,51	2.677,07	2.801,69	3.332,92
n. 6.		1.892,59	2.414,25	3.075,38	3.379,24	3.921,07	4.312,19	5.812,73	2.406,88	2.809,29	2.912,55	3.496,74
n. 8.		1.966,78	2.532,56	3.228,50	3.547,40	4.123,45	4.534,55	6.214,40	2.489,25	2.941,51	3.023,41	3.660,56
n. 10.		2.040,97	2.650,87	3.381,62	3.715,56	4.325,83	4.756,91		2.571,62	3.073,73	3.134,27	3.824,38
n. 12.		2.115,16	2.769,18	3.534,74	3.883,72	4.528,21	4.979,27		2.653,99	3.205,95	3.245,13	3.988,20
BS	52,83	74,19	118,31	153,12	168,16	202,38	222,36	401,67	82,37	132,22	110,86	163,82

### Mindestgehaltsordnung 2015

gültig ab 1. September 2015

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.	1.562,19	1.648,92	2.033,31	2.582,98	2.838,45	3.272,06	3.599,04	4.549,50	2.213,80	2.512,68	2.656,82	2.967,30
n. 2.	1.614,36	1.722,17	2.150,12	2.734,16	3.004,48	3.471,88	3.818,59	4.946,09	2.213,80	2.512,68	2.656,82	3.129,05
n. 4.	1.666,53	1.795,42	2.266,93	2.885,34	3.170,51	3.671,70	4.038,14	5.342,68	2.295,13	2.643,23	2.766,28	3.290,80
n. 6.		1.868,67	2.383,74	3.036,52	3.336,54	3.871,52	4.257,69	5.739,27	2.376,46	2.773,78	2.875,74	3.452,55
n. 8.		1.941,92	2.500,55	3.187,70	3.502,57	4.071,34	4.477,24	6.135,86	2.457,79	2.904,33	2.985,20	3.614,30
n. 10.		2.015,17	2.617,36	3.338,88	3.668,60	4.271,16	4.696,79		2.539,12	3.034,88	3.094,66	3.776,05
n. 12.		2.088,42	2.734,17	3.490,06	3.834,63	4.470,98	4.916,34		2.620,45	3.165,43	3.204,12	3.937,80
BS	52,17	73,25	116,81	151,18	166,03	199,82	219,55	396,59	81,33	130,55	109,46	161,75

## Mindestgehaltsordnung 2014

gültig ab 1. September 2014

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.	1.540,17	1.625,66	2.004,65	2.546,56	2.798,43	3.225,94	3.548,32	4.485,35	2.182,60	2.477,25	2.619,35	2.925,46
n. 2.	1.591,60	1.697,88	2.119,81	2.695,61	2.962,12	3.422,94	3.764,77	4.876,35	2.182,60	2.477,25	2.619,35	3.084,93
n. 4.	1.643,03	1.770,10	2.234,97	2.844,66	3.125,81	3.619,94	3.981,22	5.267,35	2.262,78	2.605,96	2.727,27	3.244,40
n. 6.		1.842,32	2.350,13	2.993,71	3.289,50	3.816,94	4.197,67	5.658,35	2.342,96	2.734,67	2.835,19	3.403,87
n. 8.		1.914,54	2.465,29	3.142,76	3.453,19	4.013,94	4.414,12	6.049,35	2.423,14	2.863,38	2.943,11	3.563,34
n. 10.		1.986,76	2.580,45	3.291,81	3.616,88	4.210,94	4.630,57		2.503,32	2.992,09	3.051,03	3.722,81
n. 12.		2.058,98	2.695,61	3.440,86	3.780,57	4.407,94	4.847,02		2.583,50	3.120,80	3.158,95	3.882,28
BS	51,43	72,22	115,16	149,05	163,69	197,00	216,45	391,00	80,18	128,71	107,92	159,47

## Mindestgehaltsordnung 2013

gültig ab 1. September 2013

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.	1.508,63	1.592,39	1.963,62	2.494,42	2.741,13	3.159,89	3.475,67	4.393,54	2.137,91	2.426,55	2.565,73	2.865,59
n. 2.	1.559,01	1.663,13	2.076,42	2.640,42	2.901,47	3.352,86	3.687,69	4.776,53	2.137,91	2.426,55	2.565,73	3.021,79
n. 4.	1.609,39	1.733,87	2.189,22	2.786,42	3.061,81	3.545,83	3.899,71	5.159,52	2.216,45	2.552,62	2.671,44	3.177,99
n. 6.		1.804,61	2.302,02	2.932,42	3.222,15	3.738,80	4.111,73	5.542,51	2.294,99	2.678,69	2.777,15	3.334,19
n. 8.		1.875,35	2.414,82	3.078,42	3.382,49	3.931,77	4.323,75	5.925,50	2.373,53	2.804,76	2.882,86	3.490,39
n. 10.		1.946,09	2.527,62	3.224,42	3.542,83	4.124,74	4.535,77		2.452,07	2.930,83	2.988,57	3.646,59
n. 12.		2.016,83	2.640,42	3.370,42	3.703,17	4.317,71	4.747,79		2.530,61	3.056,90	3.094,28	3.802,79
BS	50,38	70,74	112,80	146,00	160,34	192,97	212,02	382,99	78,54	126,07	105,71	156,20

## Mindestgehaltsordnung 2012

gültig ab 1. September 2012

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.	1.466,11	1.547,50	1.908,29	2.424,14	2.663,88	3.070,85	3.377,73	4.311,61	2.077,65	2.358,15	2.493,42	2.784,82
n. 2.	1.515,07	1.616,25	2.017,91	2.566,02	2.819,70	3.258,38	3.583,77	4.687,46	2.077,65	2.358,15	2.493,42	2.936,62
n. 4.	1.564,03	1.685,00	2.127,53	2.707,90	2.975,52	3.445,91	3.789,81	5.063,31	2.153,98	2.480,67	2.596,15	3.088,42
n. 6.		1.753,75	2.237,15	2.849,78	3.131,34	3.633,44	3.995,85	5.439,16	2.230,31	2.603,19	2.698,88	3.240,22
n. 8.		1.822,50	2.346,77	2.991,66	3.287,16	3.820,97	4.201,89	5.815,01	2.306,64	2.725,71	2.801,61	3.392,02
n. 10.		1.891,25	2.456,39	3.133,54	3.442,98	4.008,50	4.407,93		2.382,97	2.848,23	2.904,34	3.543,82
n. 12.		1.960,00	2.566,01	3.275,42	3.598,80	4.196,03	4.613,97		2.459,30	2.970,75	3.007,07	3.695,62
BS	48,96	68,75	109,62	141,88	155,82	187,53	206,04	375,85	76,33	122,52	102,73	151,80

## Mindestgehaltsordnung 2011

**gültig ab 1. September 2011**

**Erhöhung um 3,30 %**

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.	1.419,27	1.498,08	1.847,32	2.346,69	2.578,79	2.972,74	3.269,82	4.236,61	2.011,29	2.282,81	2.413,76	2.695,86
n. 2.	1.466,67	1.564,63	1.953,44	2.484,04	2.729,63	3.154,28	3.469,28	4.612,46	2.011,29	2.282,81	2.413,76	2.842,81
n. 4.	1.514,07	1.631,18	2.059,56	2.621,39	2.880,47	3.335,82	3.668,74	4.988,31	2.085,18	2.401,42	2.513,21	2.989,76
n. 6.		1.697,73	2.165,68	2.758,74	3.031,31	3.517,36	3.868,20	5.364,16	2.159,07	2.520,03	2.612,66	3.136,71
n. 8.		1.764,28	2.271,80	2.896,09	3.182,15	3.698,90	4.067,66	5.740,01	2.232,96	2.638,64	2.712,11	3.283,66
n. 10.		1.830,83	2.377,92	3.033,44	3.332,99	3.880,44	4.267,12		2.306,85	2.757,25	2.811,56	3.430,61
n. 12.		1.897,38	2.484,04	3.170,79	3.483,83	4.061,98	4.466,58		2.380,74	2.875,86	2.911,01	3.577,56
BS	47,40	66,55	106,12	137,35	150,84	181,54	199,46	375,85	73,89	118,61	99,45	146,95

## Mindestgehaltsordnung 2010

**gültig ab 1. November 2010**

**Erhöhung um 1,8 %**

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.	1.373,94	1.450,24	1.788,31	2.271,73	2.496,42	2.877,78	3.165,35	4.101,28	1.947,04	2.209,89	2.336,66	2.609,76
n. 2.	1.419,82	1.514,66	1.891,04	2.404,69	2.642,44	3.053,52	3.358,44	4.465,12	1.947,04	2.209,89	2.336,66	2.752,01
n. 4.	1.465,70	1.579,08	1.993,77	2.537,65	2.788,46	3.229,26	3.551,53	4.828,96	2.018,57	2.324,71	2.432,93	2.894,26
n. 6.		1.643,50	2.096,50	2.670,61	2.934,48	3.405,00	3.744,62	5.192,80	2.090,10	2.439,53	2.529,20	3.036,51
n. 8.		1.707,92	2.199,23	2.803,57	3.080,50	3.580,74	3.937,71	5.556,64	2.161,63	2.554,35	2.625,47	3.178,76
n. 10.		1.772,34	2.301,96	2.936,53	3.226,52	3.756,48	4.130,80		2.233,16	2.669,17	2.721,74	3.321,01
n. 12.		1.836,76	2.404,69	3.069,49	3.372,54	3.932,22	4.323,89		2.304,69	2.783,99	2.818,01	3.463,26
BS	45,88	64,42	102,73	132,96	146,02	175,74	193,09	363,84	71,53	114,82	96,27	142,25

## Mindestgehaltsordnung 2009

**gültig ab 1. November 2009**

**Erhöhung um 1,25 %**

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.	1.349,66	1.424,60	1.756,70	2.231,56	2.452,27	2.826,91	3.109,37	4.028,75	1.912,60	2.170,81	2.295,33	2.563,63	
n. 2.	1.394,72	1.487,88	1.857,61	2.362,17	2.595,71	2.999,54	3.299,05	4.386,16	1.912,60	2.170,81	2.295,33	2.703,36	
n. 4.	1.439,78	1.551,16	1.958,52	2.492,78	2.739,15	3.172,17	3.488,73	4.743,57	1.982,87	2.283,60	2.389,90	2.843,09	
n. 6.		1.614,44	2.059,43	2.623,39	2.882,59	3.344,80	3.678,41	5.100,98	2.053,14	2.396,39	2.484,47	2.982,82	
n. 8.		1.677,72	2.160,34	2.754,00	3.026,03	3.517,43	3.868,09	5.458,39	2.123,41	2.509,18	2.579,04	3.122,55	
n. 10.		1.741,00	2.261,25	2.884,61	3.169,47	3.690,06	4.057,77		2.193,68	2.621,97	2.673,61	3.262,28	
n. 12.		1.804,28	2.362,16	3.015,22	3.312,91	3.862,69	4.247,45		2.263,95	2.734,76	2.768,18	3.402,01	
BS	45,06	63,28	100,91	130,61	143,44	172,63	189,68	357,41	70,27	112,79	94,57	139,73	

## Mindestgehaltsordnung 2008

**gültig ab 1. November 2008**

**Erhöhung um 3,65 %**

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. VWGJ	1.333,00	1.407,00	1.735,00	2.204,00	2.422,00	2.792,00	3.071,00	3.979,00	1.889,00	2.144,00	2.267,00	2.532,00	
n. 2 VWGJ	1.377,00	1.470,00	1.834,00	2.333,00	2.564,00	2.963,00	3.258,00	4.332,00	1.889,00	2.144,00	2.267,00	2.670,00	
n. 4 VWGJ	1.422,00	1.532,00	1.934,00	2.462,00	2.705,00	3.133,00	3.445,00	4.685,00	1.959,00	2.256,00	2.360,00	2.808,00	
n. 6 VWGJ		1.594,00	2.034,00	2.591,00	2.847,00	3.304,00	3.633,00	5.038,00	2.028,00	2.367,00	2.454,00	2.946,00	
n. 8 VWGJ		1.657,00	2.134,00	2.720,00	2.989,00	3.474,00	3.820,00	5.391,00	2.097,00	2.478,00	2.547,00	3.084,00	
n. 10 VWGJ		1.719,00	2.233,00	2.849,00	3.130,00	3.645,00	4.007,00		2.167,00	2.589,00	2.641,00	3.222,00	
n. 12 VWGJ		1.782,00	2.333,00	2.978,00	3.272,00	3.815,00	4.195,00		2.236,00	2.701,00	2.734,00	3.360,00	

## Mindestgehaltsordnung 2007

**Erhöhung der IST-Gehälter um 2,30 %, Aufrundung auf demnächsten vollen Euro und anschließend Erhöhung um 1 weiteren Euro ab 1. September 2007**

**Erhöhung der KV-Gehälter ist in der Tabelle für die jeweiligen Verwendungsgruppen ersichtlich.**

**gültig ab 1. November 2007**

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	1.357,25	1.673,15	2.125,90	2.336,43	2.693,25	2.962,06	3.838,47	1.822,36	2.068,34	2.186,48	2.441,88
n. 2 VWGJ	1.328,44	1.417,45	1.769,36	2.250,29	2.473,02	2.857,75	3.142,81	4.179,06	1.822,36	2.068,34	2.186,48	2.575,09
n. 4 VWGJ	1.371,66	1.477,65	1.865,57	2.374,68	2.609,61	3.022,25	3.323,56	4.519,65	1.889,24	2.175,66	2.276,65	2.708,30
n. 6 VWGJ		1.537,85	1.961,78	2.499,07	2.746,20	3.186,75	3.504,31	4.860,24	1.956,12	2.282,98	2.366,82	2.841,51
n. 8 VWGJ		1.598,05	2.057,99	2.623,46	2.882,79	3.351,25	3.685,06	5.200,83	2.023,00	2.390,30	2.456,99	2.974,72
n. 10 VWGJ		1.658,25	2.154,20	2.747,85	3.019,38	3.515,75	3.865,81		2.089,88	2.497,62	2.547,16	3.107,93
n. 12 VWGJ		1.718,45	2.250,41	2.872,24	3.155,97	3.680,25	4.046,56		2.156,76	2.604,94	2.637,33	3.241,14
BS	43,22	60,20	96,21	124,39	136,59	164,50	180,75	340,59	66,88	107,32	90,17	133,21

## Mindestgehaltsordnung 2006

**Keine Erhöhung der Ist-Gehälter ab 1. September 2006**

**Ausgleichszahlung mit Dezembergehalt 2006**

**Erhöhung der KV-Gehälter um 2,10 % aufgerundet auf den nächsten vollen Euro**

**gültig ab 1. November 2006**

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. VWGJ	1.249,00	1.319,00	1.626,00	2.068,00	2.275,00	2.625,00	2.887,00	3.741,20	1.771,00	2.012,00	2.129,00	2.380,00
n. 2 VWGJ	1.291,00	1.377,00	1.719,00	2.189,00	2.408,00	2.786,00	3.063,00	4.073,16	1.771,00	2.012,00	2.129,00	2.509,00
n. 4 VWGJ	1.333,00	1.436,00	1.813,00	2.310,00	2.541,00	2.946,00	3.239,00	4.405,12	1.836,00	2.117,00	2.217,00	2.639,00
n. 6 VWGJ		1.494,00	1.906,00	2.431,00	2.674,00	3.106,00	3.416,00	4.737,08	1.901,00	2.221,00	2.305,00	2.769,00
n. 8 VWGJ		1.553,00	2.000,00	2.552,00	2.807,00	3.266,00	3.592,00	5.069,04	1.966,00	2.326,00	2.392,00	2.899,00
n. 10 VWGJ		1.611,00	2.093,00	2.673,00	2.940,00	3.427,00	3.768,00		2.031,00	2.430,00	2.480,00	3.029,00
n. 12 VWGJ		1.670,00	2.187,00	2.794,00	3.073,00	3.587,00	3.944,00		2.096,00	2.534,00	2.568,00	3.159,00

\* Die Verwendungsgruppe VI wird nicht erhöht

## Mindestgehaltsordnung 2005

**Keine Erhöhung der Ist-Gehälter ab 1. September 2005**

**Ersatz: Einmalzahlung in Höhe von € 1.150,-,**

**Auszahlung mit dem Dezembergehalt 2005**

**Erhöhung der KV-Gehälter ist in der Tabelle für die jeweiligen Verwendungsgruppen ersichtlich.**

**gültig ab 1. November 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
Erhöhung in %	2,75	2,75	2,70	2,65	2,65	2,60	2,60	—	2,70	2,65	2,65	2,65
1. u 2. VWGJ	1.222,44	1.291,17	1.591,64	2.024,87	2.227,68	2.570,97	2.827,11	3.741,20	1.734,55	1.970,35	2.084,83	2.330,18
n. 2 VWGJ	1.263,92	1.348,46	1.683,28	2.143,36	2.357,98	2.727,91	2.999,67	4.073,16	1.734,55	1.970,35	2.084,83	2.457,40
n. 4 VWGJ	1.305,40	1.405,75	1.774,92	2.261,85	2.488,28	2.884,85	3.172,23	4.405,12	1.798,04	2.072,63	2.170,76	2.584,62
n. 6 VWGJ		1.463,04	1.866,56	2.380,34	2.618,58	3.041,79	3.344,79	4.737,08	1.861,53	2.174,91	2.256,69	2.711,84
n. 8 VWGJ		1.520,33	1.958,20	2.498,83	2.748,88	3.198,73	3.517,35	5.069,04	1.925,02	2.277,19	2.342,62	2.839,06
n. 10 VWGJ		1.577,62	2.049,84	2.617,32	2.879,18	3.355,67	3.689,91		1.988,51	2.379,47	2.428,55	2.966,28
n. 12 VWGJ		1.634,91	2.141,48	2.735,81	3.009,48	3.512,61	3.862,47		2.052,00	2.481,75	2.514,48	3.093,50
BS	41,48	57,29	91,64	118,49	130,30	156,94	172,56	331,96	63,49	102,28	85,93	127,22

\* Die Verwendungsgruppe VI wird nicht erhöht

## Mindestgehaltsordnung 2004

**Erhöhung der IST-Gehälter ab 1. September 2004**

**für Angestellte die keine Treueprämie beziehen um 2,05 %**

**für Angestellte die eine Treueprämie beziehen um 2,0 %**

**Erhöhung der KV-Gehälter um 2,15 %**

**gültig ab 1. November 2004**

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	1.189,72	1.256,61	1.549,80	1.972,60	2.170,17	2.505,82	2.755,47	3.741,20	1.688,95	1.919,48	2.031,01	2.270,02
n. 2 VWGJ	1.230,09	1.312,37	1.639,03	2.088,03	2.297,11	2.658,78	2.923,66	4.073,16	1.688,95	1.919,48	2.031,01	2.393,96
n. 4 VWGJ	1.270,46	1.368,13	1.728,26	2.203,46	2.424,05	2.811,74	3.091,85	4.405,12	1.750,77	2.019,12	2.114,72	2.517,90
n. 6 VWGJ		1.423,89	1.817,49	2.318,89	2.550,99	2.964,70	3.260,04	4.737,08	1.812,59	2.118,76	2.198,43	2.641,84
n. 8 VWGJ		1.479,65	1.906,72	2.434,32	2.677,93	3.117,66	3.428,23	5.069,04	1.874,41	2.218,40	2.282,14	2.765,78
n. 10 VWGJ		1.535,41	1.995,95	2.549,75	2.804,87	3.270,62	3.596,42		1.936,23	2.318,04	2.365,85	2.889,72
n. 12 VWGJ		1.591,17	2.085,18	2.665,18	2.931,81	3.423,58	3.764,61		1.998,05	2.417,68	2.449,56	3.013,66
BS	40,37	55,76	89,23	115,43	126,94	152,96	168,19	331,96	61,82	99,64	83,71	123,94



# 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.

[www.gpa-djp.at/interesse](http://www.gpa-djp.at/interesse)

## Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

**IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

**IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten

**IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

**IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

**IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

**IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

**IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

**IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

## 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.

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 Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

**Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

**Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

**Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

**Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

**Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

**Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

**Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6901 Bregenz, Reutegasse 11

[www.gpa-djp.at](http://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](http://www.gpa-djp.at) - eMail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)