

**RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG
DER ARBEITNEHMER/INNEN
DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE
INKLUSIVE ANHÄNGEN**

vom 1. April 2021

in der Version vom 1. Jänner 2024

Inhaltsverzeichnis

A.	VERTRAGSCHLIESSENDE UND GELTUNG	4
§ 1.	Vertragschließende	4
§ 2.	Geltungsbereich	4
§ 3.	Geltungsdauer	4
§ 4.	Grundsätzliches	6
B.	ARBEITSZEIT	7
§ 5.	Allgemeines zum Abschnitt B „Arbeitszeit“	7
§ 6.	Normalarbeitszeit	7
§ 7.	Nachtarbeit	8
§ 8.	Umziehzeiten	8
§ 9.	Durchrechnung der kollektivvertraglichen Mehrarbeit	9
§ 10.	Schichtarbeit	10
§ 11.	Viertagewoche	10
§ 12.	Teilzeitbeschäftigung	10
§ 13.	Durchrechenbare Normalarbeitszeit in der Produktion	12
§ 14.	Arbeitszeit in Filialbetrieben	12
§ 15.	Einarbeiten von Feiertagen	13
§ 16.	Altersteilzeit	13
§ 17.	Allgemeines zur Überstundenarbeit	14
§ 18.	Überstundenarbeit an Werktagen	15
§ 19.	Sonntagsarbeit für ArbeitnehmerInnen, die NICHT im Produktionsbereich tätig sind	16
§ 20.	Sonntagsarbeit für ArbeitnehmerInnen IM Produktionsbereich	17
	Dieser Paragraf gilt nur für ArbeitnehmerInnen, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (z.B.: Labor, Lager, usw.) tätig sind.	17
§ 21.	Feiertagsarbeit	18
§ 22.	24. und 31. Dezember	19
C.	BEZAHLTE FEHLZEITEN	20
§ 23.	Freizeit bei Dienstverhinderung	20
§ 24.	Urlaubsentgelt	20
D.	ANRECHNUNGSBESTIMMUNGEN	21
§ 25.	Anrechnung von Schulzeiten bei Bemessung der Urlaubsdauer	21
§ 26.	Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, EKUG oder VKG)	21
§ 27.	Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG, EKUG oder VKG) für die Vorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe	21
§ 28.	Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten	22
E.	ABFERTIGUNG ALT	23
	Dieser Abschnitt E gilt nur für Dienstverhältnisse die noch dem §§ 23 und 23a AngG und nicht dem BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) unterliegen!	23
§ 29.	Abfertigung ALT	23
§ 30.	Wechsel in das System der „Abfertigung neu“	23
§ 31.	Gehaltszahlung im Todesfall bei Abfertigung ALT	23
§ 32.	Abfertigung ALT bei Wechsel in Teilzeitbeschäftigung	24
§ 33.	Anrechnung des Karenzurlaubes für Abfertigung ALT	25
F.	TODESFALLUNTERSTÜTZUNG BEI ABFERTIGUNG NEU	26
§ 34.	Todesfallunterstützung bei Abfertigung NEU	26
G.	SONDERZAHLUNGEN	27
§ 35.	Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)	27
§ 36.	Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)	27
§ 37.	Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes	28
§ 38.	Dienstjubiläen	29
H.	INFORMATIONSPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS	30
§ 39.	Information bei befristeten Dienstverhältnissen	30
§ 40.	Informationspflicht des/der Arbeitgebers/in an den/die Arbeitnehmer/in über das bevorstehende Ende der Elternkarenz	30
I.	VERWENDUNGSGRUPPEN	31
§ 41.	Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	31
§ 42.	Einstufung neuer Dienstnehmer/innen in die Verwendungsgruppen	31
§ 43.	Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe / Biennalsprung	32
§ 44.	Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe im bestehenden Dienstverhältnis	33

§ 45. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	33
§ 46. Verwendungsgruppenschema - Mindestgrundgehälter	34
J. LEHRE, VORLEHRE UND INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG	39
§ 47. Lehrlinge	39
§ 48. Vorlehre und Integrative Berufsausbildung	39
§ 49. Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung	40
§ 50. Behaltspflicht	40
K. PFLICHTPRAKTIKANTEN, VOLUNTÄRE, TRAINEES	41
§ 51. Pflichtpraktikanten	41
§ 52. Volontäre	41
§ 53. Trainees	41
L. AUS- UND WEITERBILDUNG	43
§ 54. Studienfreizeit und Prüfungsvorbereitung	43
§ 55. Ausbildungskosten	43
M. TELEARBEIT	44
§ 56. Telearbeit/Homeoffice	44
N. SONSTIGES	45
§ 57. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage	45
§ 58. Brille für Bildschirmarbeit	45
§ 59. Ein- bzw. Austritt	45
§ 60. Diensterfindungen	45
§ 61. Verbesserungsvorschläge	45
ANHANG I	46
Anmerkungen/Erläuterungen/Muster	46
Dienstzettel gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für ArbeitnehmerInnen	47
Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gem. § 56 des Rahmkollektivvertrages	49
ANHANG II	51
Beispielsrechnungen zu Abschnitt B	51
Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit	51
ANHANG III	54
GLOSSAR	54
Das Glossar erläutert Begriffe, wie sie die vertragschließenden Parteien dieses Kollektiv- vertrages in Bezug auf diesen Kollektivvertrag und dessen Auslegung verstehen. Es gibt den Parteiwillen wieder und ist für die Auslegung des Kollektivvertrages verbindlich.	54

A. VERTRAGSCHLIESSENDE UND GELTUNG

§ 1. Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

- (1) Der Kollektivvertrag gilt
 - a) räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich;
 - b) fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, ausgenommen der Verband der österr. Tabakwarenindustrie
 - c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden ArbeitnehmerInnen sowie für kaufmännische und technische Lehrlinge.
- (2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:
 - a) für Vorstandsmitglieder, GeschäftsführerInnen, BetriebsleiterInnen und ProkuristInnen soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
 - b) für Pflichtpraktikanten mit Ausnahme des § 51 und Volontäre mit Ausnahme des § 52

§ 3. Geltungsdauer

- (1) Der Kollektivvertrag trat mit 1. April 2021 in Kraft.
- (2) Dieser Rahmenkollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (3) Die aus diesem Rahmenkollektivvertrag resultierenden
 - a) Gehaltsverträge
 - b) Gehaltsordnungen
 - c) Lehrlingsentschädigungen
 - d) Zusatzkollektivverträge - sofern in diesen selbst keine Kündigungsbestimmungen geregelt sind
 - e) sonstige Vereinbarungen (z.B. Empfehlungen, gemeinsame Erklärungen)sowie die
 - f) Bestimmungen über die Höhe des Nachtarbeitszuschlages (§ 7)können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Die Frist beginnt mit Zustellung des eingeschriebenen Briefes zu laufen.
- (4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen über die Erneuerung beziehungsweise Abänderung des jeweils gekündigten Kollektivvertrages geführt werden.
- (5) Mit Inkrafttreten dieses Rahmenkollektivvertrages treten alle vor dem 1. April 2021, zwischen der Bundessparte Industrie sowie dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und deren Vorgängerorganisationen einerseits und der Gewerkschaft GPA und deren Vorgängerorganisationen andererseits abgeschlossenen Kollektivverträge, für die dem Geltungsbereich dieses Rahmenkollektivvertrags unterliegenden Betriebe und ArbeitnehmerInnen, mit Ausnahme der anschließend in Abs. 6 ausdrücklich aufgezählten Kollektivverträge, außer Kraft.
- (6) Weiter, für die dem Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags unterliegenden Betriebe und ArbeitnehmerInnen, gelten:

- a) Sämtliche am 31. März 2021 geltende **Gehaltsverträge und Gehaltsordnungen** sowie Diäten- und Zulagensätze (in der jeweils gültigen Fassung), die im Rahmen von Gehaltsverhandlungen abgeschlossen wurden und auf diesem Rahmenkollektivvertrag basieren.
- b) Sämtliche am 31. März 2021 geltende **§ 12a Kollektivverträge**, sowie die diesbezügliche gemeinsame Erklärung vom 25. Juli 2000 zum Begriff „**zusätzliche Bonitäten**“ (in der jeweils gültigen Fassung).
- c) Der Zusatzkollektivvertrag vom 5. November 2020 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie über **Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen für Inlandsdienstreisen**.
- d) Kollektivvertrag vom 30. April 2014 über **Dienstreisen am Dienstort** (in der jeweils gültigen Fassung).
- e) Der Zusatzkollektivvertrag vom 12. Dezember 1990 (in der jeweils gültigen Fassung), über die **Entsendung zu Auslandsdienstreisen**.
- f) Der Zusatzkollektivvertrag vom 7. November 1983 (in der jeweils gültigen Fassung), über die **Verrechnung von Kilometergeld für Personenkraftwagen**.
- g) Kollektivvertrag vom 31. Oktober 1991 betreffend **erweiterte Öffnungszeiten** (in der jeweils gültigen Fassung).
- h) Der Kollektivvertrag vom 1. Juli 1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die ArbeitnehmerInnen der **Vereinigten Eisfabriken und Kühlhallen, Wien 20**, betreffend **Erschwerniszulagen**.

Brauereien

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

Fleischwarenindustrie

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

Großbäcker

- p) Kollektivvertrag der österreichischen Großbäcker vom 20. November 1998 betreffend **Arbeitsleistungen am 8. Dezember** (in der jeweils gültigen Fassung).
- q) Zusatzkollektivvertrag der österreichischen Großbäcker vom 18. Dezember 2019 betreffend die Angestellten in den Verkaufsstellen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.5.2015 begonnen hat (in der jeweils gültigen Fassung).
- r) Zusatzkollektivvertrag der österreichischen Großbäcker vom 18. Dezember 2019 betreffend die Angestellten in den Verkaufsstellen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.6.2015 begonnen hat (in der jeweils gültigen Fassung).

Milch

- s) Der Zusatzkollektivvertrag vom 29. April 1958 (in der jeweils gültigen Fassung) für die Angestellten der dem Verband der Milchindustrie angehörenden Wiener Molkereibetriebe, betreffend Zusatzregelung für Sonn- und Feiertagsarbeit (in der jeweils gültigen Fassung) .
- t) Zusatzkollektivvertrag der Milchindustrie vom 30. Jänner 2019 über die Anrechnung von **Karenzzeiten** (in der jeweils gültigen Fassung).

- u) Zusatzkollektivvertrag der Milchindustrie vom 1. Jänner 2019 betreffend Ferialaushilfen (in der jeweils gültigen Fassung).
- v) Zusatzkollektivvertrag der Milchindustrie vom 30. Jänner 2019 über den Fahrtkostenersatz für Lehrlinge (in der jeweils gültigen Fassung).
- w) Zusatzkollektivvertrag der Milchindustrie vom 5. November 2019 über die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Freizeit (in der jeweils gültigen Fassung)

Zuckerindustrie

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

§ 4. Grundsätzliches

Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

- (1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für die/den ArbeitnehmerIn günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes).
- (2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

B. ARBEITSZEIT

§ 5. Allgemeines zum Abschnitt B „Arbeitszeit“

- (1) Bei etwaigem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge - egal ob kollektivvertragliche oder gesetzliche - schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus (siehe auch Beispielsrechnungen im Anhang II).
- (2) Deckungsrechnung: Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich im Jahr geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die entsprechenden Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.
- (3) Frist zur Geltendmachung: Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Abschnittes B müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der/beim ArbeitgeberIn schriftlich geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

§ 6. Normalarbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne der Pausen 38,5 Stunden.
Der Normalstundenteiler für den Monatsgrundlohn ist 167.
- (2) Abweichend von Absatz 1 beträgt für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände die wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich der Pausen 38 Stunden:
 - a) Speiseöl- und Fettindustrie
 - b) Mühlenindustrie
 - c) Suppenindustrie
 - d) ZuckerindustrieDer Normalstundenteiler für den Monatsgrundlohn ist 164.
- (3) In Betrieben in denen für die ArbeiterInnen kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese kürzere Arbeitszeit auch für alle ArbeitnehmerInnen.
- (4) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen - insbesondere Arbeitszeitgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz - festzulegen.
- (5) Soweit nicht durch Schichtenteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.
- (6) Gemäß § 11 Abs. 2 bis 3 Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG), BGBl. 1987/599 idgF, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen an jene der erwachsenen ArbeitnehmerInnen angeglichen werden. Dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit an 5 Wochentagen 9 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten.

§ 7. Nachtarbeit

- (1) Als Nachtzeit gilt die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr
- (2) Gewährt ein Kollektivvertrag oder Branchenanhang den Arbeiter*innen einer Unterbranche (z.B. Süßwarenindustrie), in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr, einen Nachtzuschlag oder Nachtschichtzuschlag, so ist auch den zu Arbeitertätigkeiten herangezogenen Angestellten der betreffenden Unterbranche (z.B. Süßwarenindustrie) dieser zu gewähren.
- (3) Fällt die Normalarbeitszeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen ArbeitnehmerInnen ein Nachtzuschlag von 50% ohne Grundstunde.
- (4) Handelt es sich bei der in der Nachtzeit geleisteten Arbeit um Schichtarbeit im Sinne des § 10 gebührt anstelle des Nachtzuschlages ein Nachtschichtzuschlag in der Höhe von 30%.
- (5) Sowohl der Nachtzuschlag als auch der Nachtschichtzuschlag berechnet sich auf Basis des Normalstundenteilers (167 bzw. 164).

§ 8. Umziehzeiten

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

- (1) Pro Schicht/Arbeitstag sind bezahlte „Umziehzeiten“ im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.
- (2) Können Umziehzeiten nicht in der Normalarbeitszeit untergebracht werden gilt:
 - a) Als Ersatz/Abgeltung für die Umziehzeiten sind pro Schicht/Arbeitstag bezahlte Kurzpausen im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.
 - b) Bereits bestehende freiwillig gewährte betriebliche Pausen können auf diese Kurzpausen angerechnet werden.
 - c) Können Umziehzeiten nicht oder nur teilweise über solche Kurzpausen abgegolten/ausgeglichen werden sind sie bzw. der verbleibende Teil auf ein Zeitkonto zu buchen.

Die auf diesem Zeitkonto gebuchten Zeiten sind innerhalb eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes, im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, durch Zeitausgleich 1:1 auszugleichen.

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

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

Beispielsrechnung:

Monatsgrundgehalt / Überstundenteiler (z.B.144) x auszahlende Stunden
€ 1.670,- / 144 x 30 Stunden = € 347,92

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

Davor sind diese aber mit dem Überstundenteiler (z.B.144) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundgehalt / Überstundenteiler (z.B.144) + 25 % x zu übertragende Stunden
[(€ 1.670,- / 144) + 25 %] x 30 Stunden = € 434,90

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

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

- d) Umkleidezeiten im Sinne des Punktes 2.c) sind als Mehrarbeitsstunden und damit als ergänzende Abänderung zum § 9 und zum AZG zu verstehen.
- (3) Details zu den Absätzen 1. und 2. können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 9. Durchrechnung der kollektivvertraglichen Mehrarbeit

(38 bzw. 38,5 bis 40 Stunden)

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 6 kann ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von der 38. bzw. 38,5. bis zur 40. Stunden pro Woche, in einem Durchrechnungszeitraum gemäß Abs. 3, Freizeitgleich im Verhältnis 1:1 vereinbart wird. Zuschläge wie Nachtzuschläge und Nachtschichtzuschläge sind zu bezahlen.
- (2) Durch diese Arbeitsleistung darf eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden;
- (3) Der Durchrechnungszeitraum beträgt bis zu 26 Wochen. Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.
- (4) Der Zeitausgleich soll tunlichst in ganzen Tagen gewährt werden.
- (5) Mehrarbeitsstunden sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes wie Überstunden (mit ÜSt-Teiler und 50%igen Zuschlag) abzurechnen und im folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.
- (6) An Stelle des Abs. 5 kann in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn - geregelt werden, dass Mehrarbeitsstunden am Ende des Durchrechnungszeitraumes wie Überstunden (mit ÜSt-Teiler und 50%igen Zuschlag) aufgewertet und auf ein eigenes Zeitkonto gebucht werden. Die Betriebsvereinbarung legt den Ausgleichszeitraum in dem der Zeitausgleich zu erfolgen hat, fest. In Betrieben ohne Betriebsrat beträgt der Ausgleichszeitraum 13 Wochen. Bei Beendigung des Ausgleichszeitraumes bzw. des Dienstverhältnisses (unabhängig von der Art der Beendigung) sind die nicht verbrauchten Stunden auf diesem Konto ohne weiteren Zuschlag, auszuzahlen. Gleiches gilt für einvernehmliche vorzeitige Auszahlung der Stunden von diesem Konto.
- (7) Scheidet ein/e ArbeitnehmerIn während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Außer das Arbeitsverhältnis endet durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung, dann gebührt Normalstundenentlohnung.
- (8) Das im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel erhaltene Entgelt hat der/die ArbeitnehmerIn dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder begründet entlassen wird.
- (9) Als Überstunde gilt nur jene Mehrleistung, die über die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 hinausgeht.

§ 10. Schichtarbeit

- (1) Dieser Paragraph gilt nur für ArbeitnehmerInnen, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (z.B.: Labor, Lager, usw.) tätig sind.
- (2) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw. Betriebsabteilungen), sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw. Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 bzw. 38,5 Stunden, im Sinne des § 6 Abs 1 bzw 2, durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt. Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- (3) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. In Betrieben mit Betriebsrat ist über den Schichtplan eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 ArbVG abzuschließen. Innerhalb dieser mehrschichtigen Arbeitsweise darf entweder
 - a) die sich aufgrund der Regelungen gem. § 6 Abs 1 bzw 2 ergebende Normalarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnittoder
 - b) bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 13 darf die Normalarbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 bzw 2 im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes nicht überschritten werden. Diesfalls ist die Regelung des § 13 Abs 3 auf die Wochenstundenanzahl, die sich im Durchschnitt des Schichtturnus ergibt, zu beziehen, wobei innerhalb von 26 Wochen nicht mehr als 13 Wochen und 3 aufeinander folgenden Wochen 45 Stunden in der Woche gearbeitet werden darf.
- (4) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.
- (5) Nachtschichtarbeit
Als Nachtschichtzeit gilt die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr. Fällt bei Schichtarbeit die Normalarbeitszeit regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtschichtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen ArbeitnehmerInnen ein Nachtschichtzuschlag von 30% ohne Grundstunde. Der Nachtschichtzuschlag berechnet sich auf Basis des Normalstundenteilers (167 bzw. 164).

§ 11. Viertagewoche

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

§ 12. Teilzeitbeschäftigung

- (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn durch die zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn individuell vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit(38/38,5)/ unterschritten wird.
- (2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn zu vereinbaren. Die Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit bedarf der Schriftform.

Teilzeitmehrarbeit

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

- (4) Teilzeitmehrarbeit beginnt mit der Überschreitung der gemäß Abs. 2 vereinbarten Normalarbeitszeit. Sie endet mit dem Erreichen der täglichen und/oder wöchentlichen Normalarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.
- (5) Teilzeitmehrarbeit ist durch Zeitausgleich abzugelten, dieser soll tunlichst in ganzen Tagen gewährt werden.
- (6) Der Durchrechnungszeitraum für den Zeitausgleich beträgt bis zu 26 Wochen. Die Lage des Durchrechnungszeitraumes ist durch Einzelvereinbarung festzulegen. Wird keine Einzelvereinbarung getroffen, umfasst der Durchrechnungszeitraum ein Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt und Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraumes festgelegt werden. Wird der Durchrechnungszeitraum in der Betriebsvereinbarung nicht festgelegt, gilt das Kalenderjahr als Durchrechnungszeitraum.
- (7) Teilzeitmehrarbeitsstunden sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes wie Überstunden (mit ÜSt-Teiler und 50%igen Zuschlag) abzurechnen und im folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.
- (8) Kollektivvertragliche Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 9
Für geleistete kollektivvertragliche Mehrarbeitsstunden gelten die gleichen Bestimmungen wie für Vollzeitbeschäftigte (§ 9)
- (9) Berechnung des Mindestgrundgehältes für teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen
Bei teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehälte durch den für den jeweiligen Fachverbandsbereich geltenden Teiler für die Normalstunde zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

BERECHNUNGSBEISPIELE:

Bei 38,5 Stundenwoche:

Teilzeitbeschäftigte/r mit 20 Stunden in der Woche:

Monatsgrundgehälte Vollzeit € 2.000,- : 167 (Normalstundenteiler) =
= 11,98 x 20 (Wochenstunden) x 4,33 (Wochen im Monat) =
= € 1.037,47

Bei 38 Stundenwoche:

Teilzeitbeschäftigte/r mit 20 Stunden in der Woche:

Monatsgrundgehälte Vollzeit € 2.000,- : 164 (Normalstundenteiler) =
= 12,20 x 20 (Wochenstunden) x 4,33 (Wochen im Monat) =
= € 1.056,52

- (10) Überstunden
Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten ArbeitnehmerInnen festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird oder am Ende des Durchrechnungszeitraumes im Sinne des Abs. 6 und 8.
Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des/der Arbeitnehmers/in der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.
- (11) Berechnung der Grundvergütung bei Teilzeitbeschäftigung
Vereinbarter Monatsgehälte der Teilzeitbeschäftigung / 4,33 / vereinbarte Wochenstunden => Ergebnis x Faktor 1,16 => Grundvergütung.
Damit ist das 13. und 14. Monatsgehälte abgegolten. Eine weitere diesbezügliche Abgeltung, wie zum Beispiel durch eine Durchschnittsberechnung der geleisteten Überstunden erfolgt nicht.
- (12) Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

§ 13. Durchrechenbare Normalarbeitszeit in der Produktion

Dieser Paragraf gilt nur für ArbeitnehmerInnen, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (z.B.: Labor, Lager, usw.) tätig sind.

- (1) Anstelle der in § 6 Abs. 1 bzw. 2 angeführten Regelungen kann mittels Betriebsvereinbarung oder - wenn kein Betriebsrat besteht - mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, wobei die Kollektivvertragsparteien über diese Einzelvereinbarungen zu informieren sind, für Betriebe oder Betriebsabteilungen die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die gemäß § 6 Abs. 1 bzw. 2 geltende wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Eine Unterschreitung ist dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt. Der Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden.
- (2) Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung - bzw. schriftlichen Einzelvereinbarung - nach Möglichkeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen. Abweichungen von der so in den einzelnen Wochen festgelegten Normalarbeitszeit sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - bzw. wenn kein Betriebsrat besteht, mit dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn festzulegen.
- (3) Für Wochenstunden ab 41. bis einschließlich der 45. geleisteten Wochenstunde gebührt ein Geld- oder Zeitzuschlag von 15%, welcher immer von der Normalstunde berechnet wird.
- (4) Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, so sind Zeitguthaben (Grundstunde und Zeitzuschlag) wie Überstunden abzurechnen.
- (5) Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, so ist dies einvernehmlich zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn festzulegen. Kommt keine Einigung zustande, so ist der Betriebsrat hinzuzuziehen.
- (6) Bei Zusammentreffen einer vereinbarten durchrechenbaren Normalarbeitszeit im Sinne dieses Paragrafen und einer Einarbeitungsvereinbarung in Verbindung mit Feiertagen im Sinne des § 15 dürfen 45 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche nicht überschritten werden.
- (7) Zulagen und Zuschläge sind in jenem Gehaltsabrechnungszeitraum zu berücksichtigen, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.
- (8) Scheidet ein/e ArbeitnehmerIn während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Endet das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung, so gebührt Normalstundenentlohnung.
- (9) Das im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel erhaltene Entgelt hat der/die ArbeitnehmerIn dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder begründet entlassen wird.

§ 14. Arbeitszeit in Filialbetrieben

- (1) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden nicht überschreitet.
- (2) Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

§ 15. Einarbeiten von Feiertagen

- (1) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um der/dem ArbeitnehmerIn eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann, sofern ein Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen überschritten werden soll, durch Betriebsvereinbarung die Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 52, die Ausfalltage einschließenden Wochen geregelt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist zulässig, wenn grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.
- (2) Durch Einarbeitung im Sinne dieser Bestimmung darf die Normalarbeitszeit 45 Stunden einschließlich einer allfälligen Mehrarbeit im Sinne dieses Kollektivvertrages (§ 9) nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden. Endet das 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.

§ 16. Altersteilzeit

- (1) Wird zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 ALVG oder § 37 b AMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 01.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.03.2001 vereinbart haben.
- (2) Durchführungsbestimmungen
 - a) Die/Der ArbeitnehmerIn hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden - entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
 - b) Die/Der ArbeitgeberIn 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 (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
 - d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
 - e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
 - f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.
- (3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weitergearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch

den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase).

In diesem Fall gilt:

- a) Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszus zahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- d) Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche 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 (z. B. 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 z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den ArbeitgeberInnen dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 17. Allgemeines zur Überstundenarbeit

(1) Berechnungsgrundlage von Überstunden

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

Diese Regelung gilt nicht für den Verband der Zuckerindustrie (dieser hat eine eigene Regelung im Zusatzkollektivvertrag).

(2) 11. und 12. Arbeitsstunde am Tag

- a) Vor der Leistung einer 11. und 12. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine ausdrücklich angeordnete 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.
- b) Vor der Leistung einer 11. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine ausdrücklich angeordnete 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, einmalig eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren.

- c) Vor der Leistung einer 12. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine ausdrücklich angeordnete 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, einmalig eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren.
 - d) An Stelle der bezahlten Pause von 10 Minuten, im Sinn der lit. b. und c, kann über Betriebsvereinbarung eine andere Art der Abgeltung vereinbart werden.
- (3) Der Absatz 2 gilt nicht für den Verband der Brauindustrie und nicht für den Verband der Milchindustrie.

§ 18. Überstundenarbeit an Werktagen

- (1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der wöchentlichen und täglichen Normalarbeitszeit unter Berücksichtigung der Bestimmungen der §§ 6 bis 15 überschritten wird.
- (2) Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten ArbeitnehmerInnen im Sinne des Abs. 1 überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeits-/Überstundenleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.

Überstundenteiler:

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

Mit diesem Teiler (1/144) sind die Überstunden bei Sonderzahlungen abgegolten und nicht mehr bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

- (4) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge 1/142,5 des Monatsgehältes:
 - a) Speiseöl- und Fettindustrie
 - b) Mühlenindustrie
 - c) Suppenindustrie
 - d) Zuckerindustrie

Mit diesem Teiler (1/142,5) sind die Überstunden bei Sonderzahlungen abgegolten und nicht mehr bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

- (5) Ohne Schichtbetrieb:

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

- (6) Im Schichtbetrieb:

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

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

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

§ 19. Sonntagsarbeit für ArbeitnehmerInnen, die NICHT im Produktionsbereich tätig sind

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

Teiler und Zuschlag für Sonntagsarbeit:

NORMALARBEITSZEIT am Sonntag:

- (2) Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt für die Zeit
- zwischen 06:00 und 20:00 ein Sonntagszuschlag von 100%
 - zwischen 20:00 und 06:00 ein Sonntagsnachtzuschlag von 150%, zum Monatsgrundgehalt.
- (3) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit während der Normalarbeitszeit ist 1/167 des Monatsgrundgehaltes.
- (4) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit 1/164 des Monatsgehaltes:
- Speiseöl- und Fettindustrie
 - Mühlenindustrie
 - Suppenindustrie
 - Zuckerindustrie

ÜBERSTUNDEN am Sonntag:

- (5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt für die Zeit
- zwischen 06:00 und 20:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 100 Prozent
 - zwischen 20:00 und 06:00 eine Überstundengrundvergütung mit Sonntagsüberstundenzuschlag von 150%, zum Monatsgrundgehalt.
- (6) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit ist 1/144 des Monatsgrundgehaltes.
Mit diesem Teiler (1/144) sind die Überstunden bei Sonderzahlungen abgegolten und nicht mehr bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen.
- (7) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit 1/142,5 des Monatsgehaltes:
- Speiseöl- und Fettindustrie
 - Mühlenindustrie
 - Suppenindustrie
 - Zuckerindustrie
- Mit diesem Teiler (1/142,5) sind die Überstunden bei Sonderzahlungen abgegolten und nicht mehr bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

§ 20. Sonntagsarbeit für ArbeitnehmerInnen IM Produktionsbereich

Dieser Paragraph gilt nur für ArbeitnehmerInnen, die im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (z.B.: Labor, Lager, usw.) tätig sind.

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

Teiler und Zuschlag für Sonntagsarbeit:

NORMALARBEITSZEIT am Sonntag:

- 2) Für Sonntagsarbeit OHNE Schichtbetrieb, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt
 - a) für die ersten sieben Stunden zwischen 06:00 und 20:00 ein Zuschlag von 100%, für folgende Stunden zwischen 06:00 und 20:00 150% zum Monatsgrundgehalt.
 - b) für die Zeit zwischen 20:00 und 06:00 ein Zuschlag von 150%, zum Monatsgrundgehalt.
- 3) Für Sonntagsarbeit MIT Schichtbetrieb, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt
 - a) für die ersten sieben Stunden zwischen 06:00 und 22:00 ein Zuschlag von 100%, für folgende Stunden zwischen 06:00 und 22:00 150% zum Monatsgrundgehalt.
 - b) für die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 ein Zuschlag von 150%, zum Monatsgrundgehalt.
- 4) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit während der Normalarbeitszeit ist 1/167 des Monatsgrundgehaltes.
- 5) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit 1/164 des Monatsgehaltes:
 - a) Speiseöl- und Fettindustrie
 - b) Mühlenindustrie
 - c) Suppenindustrie
 - d) Zuckerindustrie

ÜBERSTUNDEN am Sonntag:

- 6) Für Sonntagsarbeit OHNE Schichtbetrieb, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt
 - a) für die ersten sieben Stunden zwischen 06:00 und 20:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 100 Prozent, für jede weitere Stunde zwischen 06:00 und 20:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 150 Prozent.
 - b) für die Zeit zwischen 20:00 und 06:00 eine Überstundengrundvergütung mit Sonntagsüberstundennachtzuschlag von 150%, zum Monatsgrundgehalt.
- 7) Für Sonntagsarbeit MIT Schichtbetrieb, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt
 - a) für die ersten sieben Stunden zwischen 06:00 und 22:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 100 Prozent, für jede weitere Stunde zwischen 06:00 und 22:00 eine Überstundengrundvergütung mit einem Sonntagsüberstundenzuschlag von 150 Prozent.
 - b) für die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 eine Überstundengrundvergütung mit Sonntagsüberstundennachtzuschlag von 150%, zum Monatsgrundgehalt.

- (8) Grundlage für die Berechnung der Zuschläge für Sonntagsarbeit ist $1/144$ des Monatsgrundgehaltes.

Mit diesem Teiler ($1/144$) sind die Überstunden bei Sonderzahlungen abgegolten und nicht mehr bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

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

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

Mit diesem Teiler ($1/142,5$) sind die Überstunden bei Sonderzahlungen abgegolten und nicht mehr bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

§ 21. Feiertagsarbeit

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

NORMALARBEITSZEIT mit und ohne Schichtbetrieb am Feiertag:

- (2) Für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde zwischen 06:00 und 22:00 Uhr $1/144$ des Monatsgrundgehaltes.
- (3) Für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde zwischen 22:00 und 06:00 Uhr $2/144$ des Monatsgrundgehaltes.
- (4) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände
- a) Speiseöl- und Fettindustrie
 - b) Mühlenindustrie
 - c) Suppenindustrie
 - d) Zuckerindustrie

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

ÜBERSTUNDEN mit und ohne Schichtbetrieb an Feiertagen:

- (5) Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden zwischen 06:00 und 22:00 Uhr $1/144$ des Monatsgrundgehaltes mit einem Zuschlag von 100 Prozent.
- (6) Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden zwischen 22:00 und 06:00 Uhr $1/144$ des Monatsgrundgehaltes mit einem Zuschlag von 150 Prozent.
- (7) Für die Mitgliedsbetriebe folgender Verbände ist die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge für Feiertagsarbeit gemäß Absatz 5 und 6, $1/142,5$ des Monatsgrundgehaltes:
- a) Speiseöl- und Fettindustrie
 - b) Mühlenindustrie
 - c) Suppenindustrie
 - d) Zuckerindustrie

- (8) Mit diesen Teilern (1/144 bzw 1/142,5) sind die Feiertagsnormal- und -überstunden gemäß Absatz 2 bis 7 bei Sonderzahlungen abgegolten und nicht mehr bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

§ 22. 24. und 31. Dezember

- (1) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden.
Gilt für die ArbeiterInnen bzw. den Produktionsbereich eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene ArbeitnehmerInnen, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhangs mit den ArbeiterInnen notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die ArbeiterInnen des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.
- (2) Für die am 24. und 31. Dezember infolge des obigen Frühschlusses entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.
- (3) ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß Absatz 1 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 Prozent ohne Grundvergütung.
- (4) Jene ArbeitnehmerInnen, die gemäß Absatz 1 zweiter Satz im Produktionsbereich und damit im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Abteilungen (z.B.: Labor, Lager, usw.) tätig sind gebührt für jede am 24. und 31. Dezember, nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitstag geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50 Prozent ohne Grundvergütung.
- (5) Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebühren für solche Überstunden die Überstunden Grundvergütung und ein 100%iger Überstundenzuschlag.
- (6) Wird sowohl für den 24. Als auch für den 31. Dezember Urlaub vereinbart, so sind beide Tage insgesamt mit einem Urlaubstag zu bewerten. Wird nur an einem der beiden Tage Urlaub in Anspruch genommen, so ist er gemäß Urlaubsgesetz (UrlG), BGBl. 1976/390 idgF. mit einem Urlaubstag zu verrechnen.

C. BEZAHLTE FEHLZEITEN

§ 23. Freizeit bei Dienstverhinderung

- (1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender persönlichen Angelegenheiten ist jeder/jedem ArbeitnehmerIn eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:
- | | |
|--|--------|
| a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung i.S. des EPG | 3 Tage |
| b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes | |
| oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes | 2 Tage |
| c) bei Niederkunft der Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin i.S. des EPG | 1 Tag |
| d) bei Eheschließung oder Eintragung i.S. des EPG von Geschwistern oder Kindern | 1 Tag |
| e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) | 3 Tage |
| f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) i.S. EPG, wenn er mit der/dem ArbeitnehmerIn im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Tage |
| g) beim Tod eines Elternteiles | 3 Tage |
| h) beim Tod eines Kindes, das mit der/dem ArbeitnehmerIn im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Tage |
| i) beim Tod der Kinder, die mit der/ ArbeitnehmerIn nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern, Eltern des/der Lebensgefährten/in i.S. des EPG und Großeltern | 1 Tag |

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

- (2) In den Fällen des Abs. 1 lit. a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.
- (3) Im Falle des Abs. 1 lit. d gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers fällt.
- (4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt der/dem ArbeitnehmerIn im Falle der lit. i keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. e bis h sind der/dem ArbeitnehmerIn nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.
- (5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit. e, f und i genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.^{2F}

§ 24. Urlaubsentgelt

- (1) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume im Sinn des § 6 ff UrlG für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw. 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

D. ANRECHNUNGSBESTIMMUNGEN

§ 25. Anrechnung von Schulzeiten bei Bemessung der Urlaubsdauer

Wenn das Dienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind der/dem ArbeitnehmerIn, aber nur bei bestandener Reifeprüfung (Matura), an Stelle von 2 Jahren gemäß § 3 Abs 3 2.Satz URLG, 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Schulzeiten nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

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

(1) Ab 01.04.2021 gilt:

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

werden

innerhalb des Angestelltendienstverhältnisses

- a) vor dem 31.10.2000 nur für das erste Kind (nicht die folgenden Kinder) maximal 10 Monate
- b) ab dem 01.11.2000 (unabhängig von der Anzahl der Kinder sowie Dauer der Karenz/en) bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten

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

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

- (2) Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung ALT werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des Absatz 1 bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.
- (3) Voraussetzung für die Ansprüche gemäß Abs. 1 ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn der Absätze 1 und 2 einzurechnen sind.
- (4) Für alle Geburten ab dem 1.8.2019 gelten nicht die Abs. 1 bis 3 sondern die gesetzlichen Bestimmungen gemäß MSchG idgF.

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

- (1) Elternkarenzen (Karenzurlaube) im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis als ArbeitnehmerIn in Anspruch genommen werden:
 - Elternkarenzen, die am 1. 11. 2011 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten je Kind als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet.
 - Elternkarenzen, die vor dem 1. 11. 2011 begonnen haben, werden im Höchstausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten angerechnet.

Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür höchstens 10 Monate je Kind bzw für Elternkarenzen, die bis zum 31. 10. 2011 enden, höchstens 10 Monate insgesamt angerechnet.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Elternkarenzen nach Mehrlingsgeburten.

- (2) Die Bestimmungen des Absatz 1 gelten nicht für Geburten ab dem 01.08.2019, diese unterliegen den gesetzlichen Bestimmungen gemäß MSchG idgF!

§ 28. Anrechnung von ArbeiterInnenvordienstzeiten

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

E. ABFERTIGUNG ALT

Dieser Abschnitt E gilt nur für Dienstverhältnisse die noch dem §§ 23 und 23a AngG und nicht dem BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) unterliegen!

§ 29. Abfertigung ALT

- (1) Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen, wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen, von der/vom ArbeitgeberIn oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes. (Das ist die Anzahl der Abfertigungsmonate, die gemäß § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes auf Grund der Dienstzeit als ArbeitnehmerIn vorgesehen ist.)
- (2) Für ArbeitnehmerInnen, welche einen Anspruch auf Abfertigung gemäß §§ 23, 23a AngG haben, gilt:
Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Fünffachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom sechsten Monatsentgelt an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.
- (3) Bestehende, für die ArbeitnehmerInnen günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

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

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

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 01.07.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

§ 31. Gehaltszahlung im Todesfall bei Abfertigung ALT

1. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers gelöst und hat das Angestelltenverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.
Hatte die/der ArbeitnehmerIn im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.
- (2) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs.1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehältes zu leisten.
- (3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
- (4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehältes nach den Abs. 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 5 oder 6, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

- (5) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers 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/eingetragene Partnerin oder dem Witwer/eingetragenen Partner gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.
- (6) Ist ein Ehegatte/eingetragene/r Partner/in, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs. 5 zum Zeitpunkt des Todes der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf 70 Prozent der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der überlebende Ehegatte/eingetragene/r Partner/in zum Zeitpunkt des Todes der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe/eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers 3 Jahre gedauert hat.

§ 32. Abfertigung ALT bei Wechsel in Teilzeitbeschäftigung

- (1) Wird mit der/dem ArbeitnehmerIn innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Angestelltenverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung als ArbeitnehmerIn vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:
Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit als ArbeitnehmerIn zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl pro Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des 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. 11F*

Berechnungsbeispiel:

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 € 1.000,-

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

4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeit durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:
€ 1.000,- (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5 =
= € 1.925,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile =
= € 2.245,83
sowie der Monatsbasis für Teilzeit:
€ 1.000,- zuzüglich Sonderzahlungsanteile = € 1.166,67

5. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Voll- und Teilzeit zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:
€ 2.245,83 x 5,25
+ € 1.166,67 x 0,75
€ 12.665,61

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z. B. 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 Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.925,-) abziehen.

- (2) Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden.
- (3) Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.
- (4) Dieser Paragraph gilt nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.
- (5) Dieser Paragraph gilt sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird

§ 33. Anrechnung des Karenzurlaubes für Abfertigung ALT

Siehe „Anrechnungsbestimmungen“ § 26

F. TODESFALLUNTERSTÜTZUNG BEI ABFERTIGUNG NEU

§ 34. Todesfallunterstützung bei Abfertigung NEU

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

Auf diesen Anspruch sind von der/vom ArbeitgeberIn freiwillig bzw. innerbetrieblich geleistete Todesfallunterstützungen (z.B.: Begräbniskostenzuschuss, Todesfallversicherungen, Geldleistungen im Zusammenhang mit dem Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers) voll anzurechnen.

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

G. SONDERZAHLUNGEN

§ 35. Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt)

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

Regelungen, nach denen die Auszahlung des 13. Monatsgehaltes einheitlich für alle ArbeitnehmerInnen an einem oder mehreren Stichtag/en erfolgte - maximal vier Teilen - , kann durch Betriebsvereinbarungen - in jenen Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt, durch Einzelvereinbarung - festgelegt werden. Spätestens ist das 13. Monatsgehalt bzw. der letzte Teilbetrag jedoch am 30. November eines jeden Jahres fällig.

- (2) Provisionsbezieher, 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 Höhe des jeweiligen Novembermindstgrundgehaltes. In diesem Fall sind im Kalenderjahr fällige Provisionen bzw. Provisionsakontierungen auf die Weihnachtsremuneration bzw. die Differenz zwischen Monatsgehalt (Fixum) und Weihnachtsremuneration anrechenbar. Für den Jahresbezugsvergleich gemäß § 45 gilt eine so anrechenbare Provision weiterhin als anrechenbar*.
- (3) Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

§ 36. Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)

- (1) Neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 35 gebührt allen ArbeitnehmerInnen einmal im Kalenderjahr ein 14. Monatsgehalt. Lehrlinge erhalten als 14. Zahlung einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei ArbeitnehmerInnen, 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.

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

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

- (4) Das 14. Monatsgehälte ist bei Antritt eines gesetzlichenurlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrereurlaubsteile konsumiert, so gebührt das 14. Monatsgehälte bei Antritt des längerenurlaubsteiles; bei gleichenurlaubsteilen ist es mit Antritt des erstenurlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des 14. Monatsgehältes ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt derurlaubskonsumierung einheitlich für alle ArbeitnehmerInnen an einem oder mehreren Stichtag/en erfolgte - maximal vier Teilen - , kann durch Betriebsvereinbarungen - in jenen Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt, durch Einzelvereinbarung - festgelegt werden. Spätestens ist das 14. Monatsgehälte jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig. Bei gleichmäßiger Splittung kann der letzte Teilbetrag auch mit dem Dezembergehälte zur Auszahlung kommen.
- (5) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden ArbeitnehmerInnen (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.
ArbeitnehmerInnen (Lehrlingen), die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum 31. Dezember noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des 14. Monatsgehältes für dieses Kalenderjahr gemeinsam mit der gebührenden Weihnachtsremuneration auszuzahlen. ArbeitnehmerInnen (Lehrlingen), die das 14. Monatsgehälte bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.
- (6) Soweit Betriebe bereits ein 14. Monatsgehälte oder unter welchem Titel immer sonstige über das 13. Monatsgehälte hinausgehende Sonderzuwendungen leisten, können diese auf das nach obigen Bestimmungen zu gewährende 14. Monatsgehälte 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 ArbeitnehmerInnen für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen im Sinne des Abs. 6.
- (8) Für den Verband der Zuckerindustrie gilt an Stelle der obigen Vorschriften der Zusatzkollektivvertrag vom 5.10.1988 (in der jeweils gültigen Fassung).

§ 37. Berechnung des 13. und 14. Monatsgehältes

- (1) Vergütungen im Sinne des § 7 des Rahmenkollektivvertrages (Nacht- und Nachtschichtzuschläge), sonstige auf Grund von Zusatzkollektivverträgen für die ArbeitnehmerInnen gewährte Zuschläge für Mehrschichtarbeit sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, die den ArbeitnehmerInnen auf Grund dieses Kollektivvertrages oder einer auf Grund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gewährt werden, sind in die Berechnungsgrundlage des 13. und 14. Monatsgehältes einzubeziehen. Soweit nichts anderes geregelt ist, sind derartige Entgeltsteile mit dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate zu berücksichtigen. Durch Betriebsvereinbarung können auch andere Berechnungszeiträume vereinbart werden. Überstunden-, Feiertags- und sonstige Zuschläge, die mit dem Teiler 144 bzw. 142,5 berechnet wurden, sind nicht in die Berechnung des 13. und 14. Monatsgehältes einzubeziehen.
- (2) **Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen - Berechnung des 13. und 14. Monatsgehältes**
Für ArbeitnehmerInnen im Sinne dieses Rahmenkollektivvertrages, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehälte jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des 13. und 14. Monatsgehältes vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde das 14. Gehälte bereits vor dem Übertritt ausgezahlt, ist eine Nachrechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen, wobei die Differenz nachgezahlt wird bzw. der zuviel erhaltene Betrag mit der Weihnachtsremuneration gegenverrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

- (3) Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APStG, 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 im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Dienstnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Dienstgeber.

§ 38. Dienstjubiläen

- (1) ..Für langjährige, ununterbrochene Beschäftigung im gleichen Betrieb haben ArbeitnehmerInnen folgende Ansprüche auf Jubiläumszuwendungen:

Nach 25 Beschäftigungsjahren.....	1 Monatsgrundgehalt
Nach 35 Beschäftigungsjahren.....	2 Monatsgrundgehälter
Nach 40 Beschäftigungsjahren.....	2 ½ Monatsgrundgehälter
Nach 45 Beschäftigungsjahren.....	0,5 Monatsgrundgehälter

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

ERLÄUTERUNG: Bei Einführung dieser Bestimmung waren es Zehnjahressprünge (25-35-45). Dann wurde ein Anspruch nach 40 Jahren eingeführt, da viele Beschäftigte, den Anspruch nach 45 Jahren, wegen zuvor erfolgtem Pensionsantritt nicht erreichten. Damals einigte man sich auf 2,5 Monatsgrundgehälter nach 40 Jahren und ein weiteres halbes Monatsgrundgehalt wenn die 45 Jahre erreicht werden.

- (2) Im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn kann das Jubiläumsgeld auch in Freizeit umgewandelt werden. Die Konsumation dieses Freizeitananspruches hat (wie bei Urlaub) im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu erfolgen.
- (3) Der Anspruch auf Jubiläumsgeld entsteht mit dem Erreichen der entsprechenden Beschäftigungszeit. Lehrzeiten beim selben Betrieb sind auf die Beschäftigungszeiten anzurechnen. Karenzen sind auf die Beschäftigungszeiten gemäß § 26 anzurechnen. Diese Zuwendung ist spätestens am Ende jenes Kalenderjahres fällig, in das das Dienstjubiläum fällt. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach dem Stichtag, jedoch vor Ende des Kalenderjahres, wird die Jubiläumszuwendung mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.
Der Tod der ArbeitnehmerIn/des Arbeitnehmers nach dem Stichtag beseitigt nicht den Anspruch auf die Jubiläumszuwendung.
Innerbetriebliche Jubiläumszuwendungen sind auf die kollektivvertragliche Regelung anzurechnen.
- (4) Bei der Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses werden unmittelbar vor der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis zurückgelegte, im Sinn der bestehenden Regelung für die ArbeitnehmerInnen anrechenbare Arbeiterdienstzeiten im selben Unternehmen angerechnet. Zur Anwendung der folgenden Bestimmungen ist die vor den angeführten Stichtagen jeweils vollendete Dienstzeit maßgeblich.
- (5) Sofern im Folgenden nichts abweichend geregelt, gilt als Dienstjubiläum jener Zeitpunkt, der sich aus der Zusammenrechnung von Arbeiterdienstzeiten im Sinn des vorigen Satzes und der ArbeitnehmerInnendienstzeit ergibt.
- (6) Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumzahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

H. INFORMATIONSPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

§ 39. Information bei befristeten Dienstverhältnissen

Gibt der/die ArbeitnehmerIn 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 zweimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonates) nicht über den Ablaufzeitpunkt hinaus fortzusetzen, der/dem ArbeitnehmerIn 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.

§ 40. Informationspflicht des/der Arbeitgebers/in an den/die Arbeitnehmer/in über das bevorstehende Ende der Elternkarenz

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

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3) bzw. 4) AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn 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 Wiedereintritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

I. VERWENDUNGSGRUPPEN

§ 41. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

- (1) Die ArbeitnehmerInnen werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die in § 46 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.
- (2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird vom/von der ArbeitgeberIn unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind der/dem ArbeitnehmerIn mittels Dienstzettel bekannt zu geben.
- (3) FerialarbeitnehmerInnen/-aushilfen sind Personen, die für maximal 3 Monate befristet und ausschließlich während der Schul- bzw. Hochschulferien angestellt werden. Sie sind entsprechend ihrer ausgeübten Tätigkeit einzustufen, das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt kann bei ihnen um bis zu 20% herabgesetzt werden.
- (4) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das der/dem ArbeitnehmerIn 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 § 44 in die Verwendungsgruppe II umgestuft.

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

§ 42. Einstufung neuer Dienstnehmer/innen in die Verwendungsgruppen

- (1) Bei ArbeitnehmerInnen, der Verwendungsgruppen II bis IV kann während der Einschulung/Einarbeitungszeit/Anlernzeit für maximal 2 Monate das Mindestgrundgehalt um bis zu 15 Prozent unterschritten werden.
- (2) Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein/e ArbeitnehmerIn in einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als ArbeitnehmerIn im Sinne des Angestelltengesetzes verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.
- (3) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als VorarbeiterIn sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Diese Anrechnung kommt in gleicher Höhe zur Anwendung, wenn ein/e ArbeitnehmerIn von der Verwendungsgruppe M I in die Verwendungsgruppe M II umgestuft wird. Für die Anrechnung der VorarbeiterInnenjahre ist Abs. 7 nicht anzuwenden.
- (4) Es wird empfohlen, Dienstzeiten als Beamter/Beamtin oder ArbeitnehmerIn im öffentlichen Dienst auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen des Angestelltengesetzes entsprach und diese frühere Tätigkeit überdies ihrer Natur nach geeignet war, der/dem ArbeitnehmerIn für ihre/seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.
- (5) Bei ArbeitgeberInnen im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem - erforderlichenfalls übersetztem - Nachweis unter denselben Voraussetzungen im Sinne der Absätze (2) und (7) als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten.
- (6) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des österreichischen Wehrgesetzes, BGBl. Nr. 305/1990, sowie des Zivildienstes im Sinne des österreichischen Zivildienstgesetzes, BGBl. 679/1986, während deren das Angestelltendienstverhältnis bestanden hat, sind ab 1. Jänner 1992 nach Maßgabe des § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. 683/1991, als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen. Bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Präsenzdienstzeiten werden voll angerechnet.
- (7) Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder bei verschiedenen ArbeitgeberInnen verbracht wurden.

Verwendungsgruppenjahre, die ein/e ArbeitnehmerIn aus früheren Dienstverhältnissen bei einem anderen ArbeitnehmerInnen nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 8 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

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

§ 43. Zeitvorrückung innerhalb der Verwendungsgruppe / Biennalsprung

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

MINDESTGEHALTSBEZIEHER

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

IST-GEHALTBEZIEHER

- (3) Nachfolgende Absätze (4) bis (9) gelten nicht für die Mitgliedsfirmen der Verbände der Brot-, Milch-, Mühlen- und Brauindustrie
- (4) Die/Der ArbeitgeberIn ist verpflichtet, soweit sich nicht aus anderen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages Ausnahmen ergeben können, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Verwendungsgruppe das Ist-Gehalt um den kollektivvertraglichen Biennalsprung zu erhöhen. Unter dem kollektivvertraglichen Biennalsprung ist der betragsmäßige Unterschied zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu verstehen.
- (5) Von der Anwendung des Absatzes 4 sind ProvisionsvertreterInnen sowie ArbeitnehmerInnen, die selber kündigen, während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigungen im Sinne des § 23a Abs. 1, 2, 4 und 5 Angestelltengesetz.
- (6) Von der sich nach Anwendung von Abs. 4 und 5 ergebenden Anzahl jener ArbeitnehmerInnen, für die eine Zeitvorrückung anfällt, können im Kalenderjahr 10 Prozent ausgenommen werden. Das ermittelte Ergebnis ist bei Reststellen von ab 0,5 aufzurunden, im anderen Fall abzurunden. In Betrieben bis zu fünf ArbeitnehmerInnen können jedenfalls in 2 Kalenderjahren ein/e ArbeitnehmerIn, in Betrieben mit mehr als fünf ArbeitnehmerInnen zwei ArbeitnehmerInnen 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.
- (7) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Ausnahmen von Abs. 4 festgelegt werden.
- (8) Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Biennalsprung auf Grund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.
- (9) Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben aufrecht.

§ 44. Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe im bestehenden Dienstverhältnis

(1) ALLGEMEINES:

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

Erläuterung: Dieser Absatz beschreibt jene Fälle, in denen Personen eine niedriger eingestufte Tätigkeit beim neuen Dienstgeber ausüben als sie beim vorherigen Dienstgeber hatten und nach einiger Zeit beim neuen Dienstgeber einen höherwertigen Posten bekommen, den sie schon früheren Dienstgeber hatten. Dann sind ihnen die Erfahrungsjahre aus der Tätigkeit beim früheren Dienstgeber gemäß § 42 anzurechnen und die folgenden Absätze des § 44 können nicht zur Anwendung kommen.

(2) MINDESTGEHALTSBEZIEHER:

Bei ArbeitnehmerInnen, deren Ist-Gehalt dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt entspricht, erfolgt die Einstufung in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe unter Anrechnung der diesem Mindestgrundgehalt entsprechenden Verwendungsgruppenjahre.

(3) IST-GEHALTSBEZIEHER (Überzahlung über das Mindestgrundgehalt):

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

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

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

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

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

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

§ 45. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Sozialzulagen (Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen), Provisionen sowie jene Remunerationen, durch die die/dem ArbeitnehmerIn zustehenden Ansprüche gemäß § 35 (Weihnachtsremuneration) und § 36 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, sind auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar. In solchen Fällen ist am Ende des Kalenderjahres zu prüfen, ob der Jahresbezug der ArbeitnehmerIn/des Arbeitnehmers 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 § 35 (Weihnachtsremuneration) und § 36 (14. Monatsgehalt) überschritten werden, insofern sie das Ausmaß eines Monatsgehaltes nicht überschreiten. In solchen Fällen ist nur der das Ausmaß eines Monatsgehaltes überschreitende Teil der Remuneration (Sonderzahlungen) auf das Mindestgrundgehalt anrechenbar.

§ 46. Verwendungsgruppenschema - Mindestgrundgehälter

- (1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten.
- (2) Die Höhe der für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter können für die Verbände/Branchen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie jeweils in eigenen Gehaltsordnungen festgelegt werden.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

ArbeitnehmerInnen, die einfache Tätigkeiten aufgrund klar definierter Vorgaben und genauer Arbeitsanweisung unter sachgemäßer Anwendung ihrer Arbeitsmittel verrichten. Für die Tätigkeit sind keine besonderen Fach- oder Sachkenntnisse sowie keine Ausbildung bzw. Berufserfahrung erforderlich. Sie haben daher nur einen sehr geringen Entscheidungsspielraum in Bezug auf ihre auszuführende Tätigkeit.

Tätigkeitsbeispiele:

Servicekräfte

z.B. in Büro (einfache Sekräteritstätigkeiten), Werkstätte, Lager, Versand, Außendienst und Filialen

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

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

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

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

Tätigkeitsbeispiele:

- Sekretär/in; Assistent/in im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale
- ArbeitnehmerInnen
 - in der Buchhaltung (z.B. einfache Buchungsarbeiten, FakturistInnen)
 - in der Personalverrechnung (z.B. erfassen der Reiseabrechnung, Verwaltung der Zeiterfassung, Stammdatenpflege)
 - im Einkauf (z.B. Dispositionstätigkeiten)
 - im Marketing (z.B. Datenpflege nach Richtlinien, vorgegebene Einpflege der Socialmedia-Kanäle auch Homepage)
 - im Vertrieb (z.B. Reklamationsannahme, Kundenbetreuung)
 - in der Qualitätssicherung (z.B. Labor ohne Ausbildung, QualitätsprüferInnen)
 - im Qualitätsmanagement (ohne fachspezifische Ausbildung oder Tätigkeiten)
 - im Telefonverkauf (nach Richtlinien)im Callcenter mit Auskunftserteilung (ua. Info- und Helpdesk)

in der Filiale mit Kassiertätigkeit,

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

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

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

Tätigkeitsbeispiele:

- Sekretär/Innen/Assistent/Innen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- ArbeitnehmerInnen
 - in der Buchhaltung (z.B. BuchhalterInnen)
 - im Controlling (z.B. BereichscontrollerIn, Business Analyst, KostenrechnerIn, im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale)
 - im Personalwesen (z.B. PersonalverrechnerInnen, Recruiting, PersonalentwicklerInnen im Sinne der obigen Tätig)
 - im Einkauf (z.B. Einkauf mit Vertragsabschluss, Lieferantenauswahl nach allgemeinen Richtlinien oder Vorgaben)
 - im Marketing (z.B. Brandmanager, Digitalmanager, Grafiker, Event Manager)
 - im Vertrieb (z.B., Exportabwicklung, FilialeiterInnen mit Personaleinsatzplanung, AußendienstmitarbeiterInnen (Key Account Manager)
 - in der Qualitätssicherung (z.B. Laborant mit Ausbildung)
 - QualitätsprüferInnen (z.B. Werkstoff, Werkstück, Material, Rohstoff, Rohware) mit einschlägigen Fachausbildung im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.
 - im Qualitätsmanagement
 - in der IT (z.B. IT Support/Helpdesk, Hard- und Softwaretechniker)
 - im Bereich Produktion und Logistik (z.B. Produktions- und Personalplanung, Arbeitsvorbereitung)
- TechnikerInnen (einschließlich Inbetriebnahme-, Wartungs- und Servicebereich, Planung, Engineering und Qualitätswesen),
- ArbeitsvorbereiterInnen, Ablauf-(Termin-)KoordinatorInnen und NachkalkulantInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind.

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

Tätigkeitsbeispiele:

- Assistent/Innen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B. Stabsstellentätigkeiten)
- ArbeitnehmerInnen
 - in der Buchhaltung (z.B. TeamleiterIn, BilanzbuchhalterInnen mit Abschluss der Bilanz, BilanzbuchhalterInnen bis inkl. Rohbilanz in Großbetrieben)
 - im Controlling (z.B. Senior ControllerIn, TeamleiterIn)

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

Alle im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IVa

Tätigkeitsmerkmale:

ArbeitnehmerInnen der Verwendungsgruppe IV die im erheblichem Ausmaß Tätigkeiten der Verwendungsgruppe V verrichten.

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

Tätigkeitsbeispiele:

BilanzbuchhalterInnen mit Abschluss der Bilanz in Großbetrieben

AbteilungsleiterIn: Key Account, CO, HR, RW, Produktionsleiter, Fuhrpark, Einkauf, IT

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

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

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

Tätigkeitsbeispiele:

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

Verwendungsgruppe Va

Tätigkeitsmerkmale:

ArbeitnehmerInnen der Verwendungsgruppe V, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend Tätigkeiten der Verwendungsgruppe VI ausüben.

Anmerkung: Als erhebliches Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/ArbeitnehmerIn anzusehen.

Tätigkeitsbeispiele:

- StellvertreterInnen von ArbeitnehmerInnen der Verwendungsgruppe VI
- ProkuristInnen mit Gesamtprokura, soweit sie eingestuft werden
- BetriebsleiterInnen in Großbetrieben

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

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

Ferner ArbeitnehmerInnen mit verantwortungreicher Arbeit.

Tätigkeitsbeispiele:

Vorstände und handelsrechtliche GeschäftsführerInnen sofern sie im Sinne des § 2 diesem Kollektivvertrag unterliegen.

GRUPPE MEISTER

Verwendungsgruppe M I

Tätigkeitsmerkmale:

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

Tätigkeitsbeispiele:

- Vorarbeiter/in
- Professionist/in (Personen die ständig Facharbeitertätigkeit ausüben ohne Lehrabschlussprüfung)
- Facharbeiter/in (mit einschlägiger Lehrabschlussprüfung)
- SchichtleiterIn

Verwendungsgruppe M II Meister ohne abgeschlossene Fachschule

Ohne abgeschlossener Werk-/Meisterprüfung

Tätigkeitsmerkmale:

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

Tätigkeitsbeispiele:

Fachlicher Leiter von Teilbereichen der Produktion und/oder der Logistik, wie z.B. Werkstätte oder (Ersatzteil- bzw. Rohstoff-) Lager

Berichterstattung an Abteilungsleiter Produktion, Durchführung der Investitionsprojekte nach Vorgabe des Abteilungsleiters, Ersatzteilbeschaffung/Teilebeschaffung für vorgegebene Projekte, laufende Instandhaltung der Anlagen im definierten Bereich.

Verwendungsgruppe M III

Meister mit abgeschlossener facheinschlägiger Werk-/Meisterprüfung

Tätigkeitsmerkmale:

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

Tätigkeitsbeispiele:

- Abteilungsleiter/in Produktion und/oder Logistik
- Lehrlingsbeauftragter für gewerbliche Lehrlinge

Verwendungsgruppe M IV Obermeister

Tätigkeitsmerkmale:

ArbeitnehmerInnen der Verwendungsgruppe MIII, die folgende Tätigkeiten ausüben:

Tätigkeitsbeispiele:

- Betriebsleiter
- Produktionsleiter

J. LEHRE, VORLEHRE UND INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

§ 47. Lehrlinge

- (1) Die monatlichen Lehrlingsentschädigungen sind im jeweils gültigen Gehaltsvertrag festgehalten.
- (2) Zeiten, die auf Grund gesetzlicher Vorschriften auf die Lehrzeit angerechnet werden, sind bei der Einstufung als zurückgelegte Lehrzeit zu berücksichtigen (bei Anrechnung von zum Beispiel 12 Monaten auf die Lehrzeit ist eine Einstufung im 2. Lehrjahr vorzunehmen).
- (3) Internatskosten: Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler 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.
- (4) Lernurlaub bei Lehre mit Matura

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

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

§ 48. Vorlehre und Integrative Berufsausbildung

Vorlehre

- (1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung.
- (2) Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.
- (3) Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b 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.
- (4) ArbeitnehmerInnen, die eine Vorlehre im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten im 1. Jahr eine monatliche Lehrlingsentschädigung in Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes, danach eine monatliche Entschädigung für die Vorlehre. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im Gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein, als die während der Vorlehre zuletzt bezahlte.

Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

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

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

§ 49. Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung

Lehrlinge haben aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung Anspruch auf eine einmalige Prämie in der Höhe von € 150,--. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

§ 50. Behaltepflicht

- (1) Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden; wenn diese Behaltezeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endigt, ist sie auf diesen zu erstrecken.
- (2) Will die/der ArbeitgeberIn das Dienstverhältnis mit der/dem ArbeitnehmerIn nicht über die Behaltezeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der in Abs. 1 bestimmten Behaltezeit zu kündigen.
- (3) Durch einvernehmliche Erklärung der zuständigen Landeskammer der Wirtschaftskammerorganisation und der Gewerkschaft der Privatangestellten DJP kann die Behaltepflicht bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.

K. PFLICHTPRAKTIKANTEN, VOLUNTÄRE, TRAINEES

§ 51. Pflichtpraktikanten

- (1) Pflichtpraktikanten sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund gesetzlicher bzw. schul- und studienrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden.
- (2) Für Pflichtpraktikanten sind Vergütungen unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.
- (3) In Betrieben ohne Betriebsrat ist für PflichtpraktikantInnen mindestens eine Vergütung in der Höhe des dritten Lehrjahres zu bezahlen.

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

§ 52. Volontäre

- (1) Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung - nach einem (innerbetrieblich) erstellten Ausbildungsplan - beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Vereinbarung des Ausbildungs-/Volontärsverhältnisses ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma ausgebildet werden;
- (2) Volontäre haben keine Arbeitspflicht - allfällige Arbeitsleistungen erfolgen freiwillig.
- (3) Das Volontärsverhältnis kann beiderseits und jederzeit sowie ohne Angabe von Gründen aufgelöst/beendet werden.
- (4) Es wird eine Vergütung unter Mitwirkung des Betriebsrates festgesetzt.
- (5) In Betrieben ohne Betriebsrat ist für Volontäre eine Vergütung mindestens in der Höhe des ersten Lehrjahres zu bezahlen.
- (6) Als Volontäre dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen.
- (7) Als Volontäre können nicht Personen eingestellt werden, die nach abgeschlossener Fachschulbildung oder nach Ablegung der 1. Staatsprüfung an einer Hochschule ein halbes Jahr Praxis in ihrem Beruf zurückgelegt haben.
- (8) Im übrigen dürfen Volontäre nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen eingestellt werden:
Betriebe mit weniger als 10 Angestellten..... kein Volontär
Betriebe mit 10 bis 34 Angestellten 1 Volontär
Betriebe mit 35 bis 70 Angestellten 2 Volontäre
Betriebe mit mehr als 70 Angestellten 3 Prozent der Angestelltenzahl.

§ 53. Trainees

- (1) Trainees sind Personen, die ein unternehmensinternes Ausbildungsprogramm absolvieren und damit auf vereinbarte, höherwertige Tätigkeiten, mindestens der Verwendungsgruppe IV, vorbereitet werden. Trainees ist bei Beginn der Ausbildung ein Traineevertrag mit Ausbildungsplan zu übergeben.
Auf Verlangen ist dem Betriebsrat Einsicht in den Traineevertrag zu gewähren.
- (2) Ein Traineeship, welches mit bereits im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer/ArbeitnehmerIn durchgeführt wird, darf nicht länger als zwei Jahre dauern. Während eines solchen Traineeships darf das bisherige Gehalt nicht unterschritten werden, er/sie muss mindestens in die Verwendungsgruppe III eingestuft werden.

- (3) Ein Traineeship, welches mit neu im Unternehmen beginnenden Arbeitnehmers/ArbeitnehmerIn durchgeführt wird, darf nicht länger als zwei Jahre dauern. Während eines solchen Traineeships sind die Trainees mindestens in die Verwendungsgruppe III einzustufen.
- (4) Die Vergütungen gemäß Absatz 2 und 3 für Trainees können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unterschritten werden.
- (5) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die Dauer bestimmter Traineeships auch mehr als zwei Jahre betragen.

L. AUS- UND WEITERBILDUNG

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zu Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen beizutragen.

§ 54. Studienfreizeit und Prüfungsvorbereitung

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung nach dem Studienberechtigungsgesetz (StudBerG - BGBl. 1985/292 idgF.) ist dem Angestellten auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. 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.

§ 55. Ausbildungskosten

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

M. TELEARBEIT

§ 56. Telearbeit/Homeoffice

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

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

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

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

N. SONSTIGES

§ 57. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage

ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeiten unter besonderen, das übliche Maß überragenden Schmutz, unter besonderen Erschwernissen oder unter besonderer Gefahr verrichten müssen (§ 68 EStG), kann eine Zulage gewährt werden. Solche Zulagen sind nach Art und Umfang im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

§ 58. Brille für Bildschirmarbeit

- (1) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden und bei denen die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.
- (2) Wenn die Verwendung einer besonderen Brille mit spezieller Sehkorrektur für die Tätigkeit am Bildschirmgerät vom Augenarzt verordnet wird, sind von der/vom ArbeitgeberIn jene notwendigen Kosten zu übernehmen, die über die gegebenenfalls von einem Sozialversicherungsträger getragene Leistung hinausgehen. Für den Kostenersatz ist der der Sachleistung der Krankenversicherungsträger zugrunde gelegte Standard (ohne Rücksicht auf einen Selbstbehalt) maßgeblich.

§ 59. Ein- bzw. Austritt

Fällt der erste (tatsächliche) Arbeitstag nicht auf einen Monatsersten, jedoch auf den ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, so gilt als arbeitsrechtlicher Beginn des Arbeitsverhältnisses der Monatserste; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 60. Diensterfindungen

Die/Der ArbeitgeberIn hat Anspruch auf Anbietung einer von einer/einem ArbeitnehmerIn während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Sie/Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob sie/er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist die/der ArbeitgeberIn zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Sie/Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn die/der ArbeitgeberIn als AnmelderIn erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 61. Verbesserungsvorschläge

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

ANHANG I

Anmerkungen/Erläuterungen/Muster

Anmerkung 1 zu § 15 und 21

Gesetzliche Feiertage:

Auszug aus dem Arbeitsruhegesetz idgF.:

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

Bezahlter Ruhetag am Versöhnungstag für ArbeitnehmerInnen, 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.

ArbeitnehmerInnen, die in Österreich wohnhaft sind und ihre Zugehörigkeit zur israelitischen Glaubensgemeinschaft nachweisen, werden vom Arbeitgeber am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie dies von ihm spätestens eine Woche vorher begehren.

Anmerkung zu § 41 Abs. 2

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

Änderungen in den im Dienstzettel festgehaltenen Angaben, soweit nicht auf Normen verwiesen wird, sind unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, mitzuteilen, wofür hinsichtlich Änderungen in Einstufung oder Gehalt der bisherige kollektivvertragliche Dienstzettel gemäß § 40 Abs. 2 RKV (Muster siehe Ziffer 2) dienen kann.

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

(1) Muster für einen Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG

**Dienstzettel
gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für ArbeitnehmerInnen**

1. ArbeitgeberIn (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 und Gehaltsordnung für die ArbeitnehmerInnen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie:
Verwendungsgruppe
Angerechnete Verwendungsgruppenjahre
voraussichtlich nächste Vorrückung am
8. Das monatliche Bruttogrundgehalt* (Fixum)* beträgt
Fälligkeit der Auszahlung:
Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile
.....
Provisionsregelung / Prämie*
.....
.....
9. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idGF und nach allfällig anzuwendenden Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes.
Ergänzende Regelungen:
.....
10. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut Kollektivvertrag Stunden.
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (z.B. Teilzeitbeschäftigung).

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

Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber/Unternehmensleitung und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen iS des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in zur Einsichtnahme aufgelegt.

12. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:

Unterschriften:

.....
....., am

gebührenfrei gemäß § 2 AVRAG

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

Dienstzettel

Herrn/Frau

Gemäß § 41 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen der Industrie werden Sie in die

Verwendungsgruppe eingereiht.

Auf Grund Ihrer Angestelltendienstzeiten werden Ihre Verwendungsgruppenjahre ab gerechnet. Das Monatsbruttogehalt beträgt €

.....,

gebührenfrei gemäß § 2 AVRAG

Ergänzender Dienstzettel für Telearbeit gem. § 56 des Rahmkollektivvertrages

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

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.

b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart.....

Anmerkung:

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

c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit:....

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

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

Mehrarbeit:

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

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind von der/vom ArbeitnehmerIn aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit von der/vom ArbeitnehmerIn bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Die/Der ArbeitnehmerIn 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 von der/vom ArbeitgeberIn für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:....

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

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

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

5. Aufwandserstattung:
 - a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Angestellten erstattet:
 - b) Der Aufwandsersatz wird, wie folgt, pauschaliert:
6. Haftung: Die/Der ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

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

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

7. Kontakt zum Betrieb:

Die/Der ArbeitgeberIn ist verpflichtet, den Telearbeitnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Die/Der ArbeitgeberIn ist darüber hinaus verpflichtet, d/demie ArbeitnehmerIn an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeit der Telearbeit (gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und die/der ArbeitnehmerIn die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt): Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:

ANMERKUNGEN:

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

ANHANG II

Beispielsrechnungen zu Abschnitt B

Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit

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

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

• Entgelt für Arbeit an Werktagen

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

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

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

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

- Entgelt für Arbeit an Sonntagen **NICHT** im Produktionsbereich

- * Während der Normalarbeitszeit:
 - zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit): Grundgehalt + 100 % Sonntagszuschlag
(€ 10,-- + € 10,-- = € 20,--)
 - zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundgehalt + 150 % Sonntagsnachtzuschlag
(€ 10,-- + € 15,-- = € 25,--)
- * Überstundenentlohnung:
 - zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Sonntagszuschlag (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
 - zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Sonntagsnachtzuschlag (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)

- Entgelt für Arbeit an Sonntagen **IM** Produktionsbereich

- * Während der Normalarbeitszeit ohne Schichtbetrieb:
 - zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit): Grundgehalt + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden
(€ 10,-- + € 10,-- = € 20,--)
Grundgehalt + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit
(€ 10,-- + € 15,-- = € 25,--)
 - zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundgehalt + 150 % Sonntagsnachtzuschlag
(€ 10,-- + € 15,-- = € 25,--)
- * Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:
 - zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): Grundgehalt + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden
(€ 10,-- + € 10,-- = € 20,--)
Grundgehalt + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit
(€ 10,-- + € 15,-- = € 25,--)
 - zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundgehalt + 150 % Sonntagsnachtzuschlag
(€ 10,-- + € 15,-- = € 25,--)
- * Überstundenentlohnung ohne Schichtbetrieb:
 - zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden
(€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
Grundvergütung + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit
(€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)
 - zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Sonntagsnachtzuschlag
(€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)
- Überstundenentlohnung im Schichtbetrieb:
 - zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden
(€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
Grundvergütung + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit
(€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)
 - zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Sonntagsnachtzuschlag
(€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)

- **Entgelt für Arbeit an Feiertagen**

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

- * Während der Normalarbeitszeit ohne Schichtbetrieb:
 - zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): 1/144 des Monatsgrundgehalts Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (100 % von € 11,60 = € 11,60)
 - zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): 2/144 des Monatsgrundgehalts Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (200 % von € 11,60 = € 23,20)
- * Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:
 - zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): 1/144 des Monatsgrundgehalts Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (100 % von € 11,60 = € 11,60)
 - zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): 2/144 des Monatsgrundgehalts Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (200 % von € 11,60 = € 23,20)
- * Überstundenentlohnung ohne Schichtbetrieb:
 - zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
 - zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)
- * Überstundenentlohnung im Schichtbetrieb:
 - zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit): Grundvergütung + 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (€ 11,60 + € 11,60 = € 23,20)
 - zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit): Grundvergütung + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit (€ 11,60 + € 17,40 = € 29,00)

ANHANG III

GLOSSAR

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

Kollektivvertragliches Mindestgehalt

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

Überzahlung

Jede zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbarte, **nicht gewidmete** und regelmäßig geleistete Mehrzahlung über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt.

(Monats-)Grundgehalt / IST-Gehalt

Kollektivvertragliches Mindestgehalt + allfällige Überzahlung

Grundvergütung zur Berechnung von Überstunden

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

Mehrarbeits- und Überstundenpauschale

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

All-In-Vereinbarung

Zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn für die Leistung einer **unbestimmten** Anzahl von Mehrarbeits- und Überstunden und ggf. aller anderer arbeitsrechtlicher Entgeltansprüchen (z.B. SEG-Zulagen, WE-, Schicht- und Nacht-Zuschläge, Funktionszulagen) und ggf. Aufwandsentschädigungen (z.B. Diäten und km-Gelder) - dies muss aber nach Ansicht der Gewerkschaft gesondert ausgewiesen sein - vereinbarte und dieser **gewidmete Mehrzahlung** über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt bzw. Grundgehalt.

Anm.: Deckungsrechnung ist gem. gesetzlicher Vorschriften notwendig

Tatsächliches Monatsgehalt

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

(arbeitsbezogene) Zulagen

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

Zuschläge

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

Entgelt

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

Beschäftigungszeit(en)

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

Betriebszugehörigkeit

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

Wien, am 19.12.2023

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

TEIBER, MA

DÜRTSCHER

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

Vorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

KLAPAL

Mag. HIRNSCHRODT