

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

*für die Nahrungs- und Genussmittel-
industrie Österreichs*

Ausgabe 2024

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2011

**(einschließlich der Änderungen
ab 1. Jänner 2011 §§ 18 und 21)**

Zur Information:

Entsprechend des fachlichen Geltungsbereiches gilt der Rahmenkollektivvertrag für folgende Bereiche in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie:

- Alkoholfreie Erfrischungsgetränkeindustrie
- Brauindustrie über 36.000 hl
- Brauindustrie zwischen 12.000 und 36.000 hl
- Brauindustrie bis 12.000 hl
- Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie
- Feinkostindustrie
- Fleischwarenindustrie
- Fruchtsaftindustrie
- Futtermittelindustrie
- Geflügelindustrie
- Gewürzindustrie
- Großbäcker
- Haas
- Kaffeemittelindustrie
- Kelly
- Kühlhäuser
- Malzindustrie
- Milchindustrie
- Mühlenindustrie
- Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie
- Speiseöl- und Fettindustrie
- Spiritus- und Hefeindustrie
- Stärkeindustrie
- Suppenindustrie
- Süßwarenindustrie
- Tabakindustrie
- Teigwarenindustrie
- Zuckerindustrie

Zu beachten:

Der RKV bildet die Grundlage aller kollektivvertraglichen Regelungen in der Branche. Zu beachten ist bei dessen Anwendung jedoch, dass zusätzlich vielfältige Verbesserungen und Detaillierungen in ergänzenden Zusatzkollektivverträgen, Lohnverträgen und dergleichen für bestimmte Branchenbereiche gelten. Der RKV und diese jeweiligen Ergänzungen bilden gemeinsam die in einem konkreten Bereich geltenden kollektivvertraglichen Regelungen.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Vertragspartner	4
§ 2 Geltungsbereich	4
§ 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses	5
§ 4 Arbeitszeit	6
§ 5 Schichtarbeit, durchlaufend (kontinuierliche) Arbeit	9
§ 6 Pausen	10
§ 7 Überstundenarbeit	11
§ 8 Sonntags- und Feiertagsarbeit	12
§ 9 Nachtarbeit	14
§ 10 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit	16
§ 11 Lohnzahlung	17
§ 12 Zulagen	19
§ 13 Zehrgelder/Diäten, Übernachtungskosten und Dienstreisen	19
§ 14 Urlaub	20
§ 15 Sonderzahlungen	21
§ 16 Dienstjubiläum	25
§ 17 Krankengeldzuschuss	26
§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes	29
§ 19 Schutz- und Arbeitskleidung	33
§ 20 Lösung des Arbeitsverhältnisses	33
§ 21 Abfertigung	34
§ 22 Verfall von Ansprüchen	37
§ 23 Betriebsvereinbarungen	38
§ 24 Allgemeine Bestimmungen	38
§ 25 Schlichtung von Streitigkeiten	39
§ 26 Begünstigungsklausel	39
§ 27 Vertragsdauer	40
Empfehlungen	
– bezüglich der Entlohnung für den (die) Betriebsratsvorsitzende(n)	41
– über die Entlohnung älterer ArbeitnehmerInnen	42
– bezüglich der Übernahme der Internatskosten durch den Arbeitgeber ..	42
– betreffend Kündungsverzicht während des Krankenstandes	42
(Anhang 1) Beispielsrechnungen zu § 10	43
(Anhang 2) Muster für einen Dienstzettel	48
(Anhang 3) Lenkzeiten-Kollektivvertrag	50
(Anhang 4) Altersteilzeitkollektivvertrag	57
(Anhang 5) Dienstfindungen und Verbesserungsvorschläge	61
Impressum	64

§ 1 Vertragspartner

Dieser Rahmenkollektivvertrag, im Folgenden kurz Kollektivvertrag genannt, wird zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits, abgeschlossen.

§ 2 Geltungsbereich*)

Der Kollektivvertrag gilt

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;

b) fachlich:

Ziffer 1:

für alle dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehörenden Mitgliedsbetriebe, deren Nebenbetriebe und auf eigene Rechnung betriebene Niederlassungen.

Ziffer 2:

Für Betriebe, die auch anderen Wirtschaftszweigen außerhalb des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehören, ist dieser Kollektivvertrag anzuwenden, wenn die fachliche Zugehörigkeit von den Vertragspartnern einvernehmlich festgelegt wurde.

Ziffer 3:

Für Mitgliedsfirmen, die innerhalb des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie mehreren Verbänden angehören, ist in Zweifelsfällen einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und den Kollektivvertragspartnern festzustellen, welcher Anhang zum Kollektivvertrag anzuwenden ist. Bei dieser Feststellung ist u.a. zu berücksichtigen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

Für neu gegründete und dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie als Mitglieder angehörende Betriebe ist die allenfalls erforderliche einvernehmliche Festlegung über die Anwendung des Kol-

**) siehe redaktionelle Anführungen jener Branchen, für die der RKV anzunehmen ist (siehe Seite 2)*

lektivvertrages laut Ziffer 2 bzw. über die Anwendung des Anhanges zum Kollektivvertrag laut Ziffer 3 dieses Absatzes in gleicher Weise vorzunehmen;

c) persönlich:

für alle Arbeiter und Arbeiterinnen, im Folgenden kurz ArbeitnehmerInnen genannt, einschließlich der Lehrlinge, die in Betrieben beschäftigt sind, welche dem fachlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages (§ 2 Absatz b) unterliegen. Der Kollektivvertrag gilt nicht für Angestellte und kaufmännische Lehrlinge.

§ 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist keine bestimmte Form vorgeschrieben.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann eingegangen werden

a) auf Probe bis höchstens einen Monat;

b) auf bestimmte oder durch besondere Merkmale bestimmbare Zeit;

c) auf unbestimmte Zeit.

Wird keine Vereinbarung gemäß lit. a) oder b) getroffen, so liegt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vor.

(3) Das für eine bestimmte oder bestimmbare Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis kann in der Regel nur einmal verlängert werden.

(4) Wird das Arbeitsverhältnis über das Ende der Probezeit, über die bestimmte oder die bestimmbare Zeit hinaus fortgesetzt, gilt es als ein für unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis.

(5) Spätestens nach Ablauf einer allenfalls vereinbarten Probezeit ist der (die) ArbeitnehmerIn unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und nach der Art der ihm/ihr übertragenen Arbeit in die entsprechende Lohngruppe der Lohntafel einzustufen.

(6) Die Begründung des Arbeitsverhältnisses (Einstellung) ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen (iSd. § 99 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. 1974/22 idgF.).

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit darf die für den jeweiligen Verband durch Arbeitszeitverkürzungs-Kollektivvertrag festgelegte Stundenanzahl*) nicht überschreiten, soweit durch den jeweils anzuwendenden Arbeitszeitverkürzungs-Kollektivvertrag oder im Folgenden nicht anderes bestimmt ist.

(2) Die Arbeitswoche beginnt grundsätzlich am Montag 0:00 Uhr. Abweichungen können jedoch, den Erfordernissen entsprechend, von den Vertragspartnern für einzelne Wirtschaftszweige einvernehmlich festgelegt werden.

(3) Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. § 97 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. 1974/22 idgF., ist zu beachten.

Eine Teilung der so vereinbarten täglichen Arbeitszeit, soweit sie nicht durch die gemäß § 6 festgelegten Pausen bedingt ist, ist einseitig unzulässig.

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

(5) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann sowohl für einzelne Betriebe als auch für einzelne Betriebsabteilungen auf fünf Tage verteilt werden. Die notwendigen Vereinbarungen erfolgen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

**) Diese beträgt für die Mitglieder der Verbände der Mühlen-, der Speiseöl- und Fett-, der Suppen-, der Tabak- sowie der Zuckerindustrie 38 Stunden; für alle anderen Verbände gilt eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden, insoweit nicht das BäckAG zur Anwendung kommt.*

(6) Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den ArbeitnehmerInnen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann gem. § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. 1969/461 idgF. die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 26, durch Betriebsvereinbarung höchstens 52, zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf diesfalls 9 und die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten.

(7) Die regelmäßige Arbeitszeit an Samstagen endet um 12:00 Uhr. Die Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf tätig sind, endet mit der für Samstag behördlich festgesetzten Ladenöffnungszeit. Den Erfordernissen entsprechend können für diese ArbeitnehmerInnen und für durchlaufend (kontinuierlich) arbeitende Betriebe und Schichtbetriebe bzw. Betriebsabteilungen abweichende Regelungen getroffen werden.

(8) Durchrechenbare Normalarbeitszeit

1. Anstelle der in Abs. 1 angeführten Regelungen kann mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, für Betriebe oder Betriebsabteilungen die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die gemäß Abs. 1 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 nach der 40. bis einschließlich der 45. geleisteten Wochenstunde gebührt ein Zeitzuschlag von 15 %.
4. Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, so sind Zeitguthaben (Grundstunden 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 Absatzes und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß Abs. 6 dürfen 45 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche nicht überschritten werden.
7. Vereinbarungen über eine durchrechenbare Normalarbeitszeit im Sinne dieses Absatzes sind nur dann zulässig, wenn eine Vereinbarung über den Monatslohn besteht oder mit Wirksamkeit für alle vollen Monate des Durchrechnungszeitraumes gleichzeitig abgeschlossen wird. Zulagen und Zuschläge sind in jenem Lohnabrechnungszeitraum 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.

(9) Tägliche Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit kann außer in den gesetzlich vorgesehenen Fällen 10 Stunden betragen, wenn

- 1) die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt, oder
- 2) eine Vereinbarung über gleitende Arbeitszeit im Sinne von § 4b Arbeitszeitgesetz abgeschlossen wird.

(10) Am 24. und 31. Dezember endet die betriebliche Arbeitszeit nach Ableistung von 4 Arbeitsstunden, jedoch spätestens um 12:00 Uhr ohne Lohnausfall für diese Tage.

Für die nach 4 Arbeitsstunden bzw. nach 12:00 Uhr erbrachte Arbeitsleistung gebührt Überstundenentlohnung (Grundstunde + Überstundenzuschlag).

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.

(11) Vor- und Abschlussarbeiten, wie z. B. das Reinigen von Maschinen, Apparaten, Gebrauchsgegenständen und des Arbeitsplatzes, gelten als Arbeitszeit.

(12) Allen ArbeitnehmerInnen, die während einer betrieblich festgelegten Pause beschäftigt sind, wird diese Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet, sofern die Pause nicht spätestens 2 Stunden vor dem Ende der an diesem Tag geltenden Arbeitszeit nachgeholt werden kann.

§ 5 Schichtarbeit, durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit

(1) Schichtarbeit oder durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit im Betrieb ist die Arbeit, die von bestimmten Arbeitsgruppen oder einzelnen ArbeitnehmerInnen in vorübergehenden oder dauernden Wechselschichten geleistet wird. Dies kann auch bei Arbeiten in einer Schicht am Tag der Fall sein, wenn hierfür bestimmte ArbeitnehmerInnen im Wechsel ausgetauscht werden.

(2) Welche Arbeiten in Schichten bzw. durchlaufend (kontinuierlich) geleistet werden, kann in den einzelnen Wirtschaftszweigen durch Sondervereinbarung geregelt werden.

(3) Beginn und Ende der Wechselschicht sind unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes, unabhängig von den Bestimmungen des § 4 Abs. 2 Kollektivvertrag, im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festzulegen.

§ 97 Arbeitsverfassungsgesetz ist zu beachten.

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb dieser darf entweder

- die sich aufgrund der Regelungen gem. § 4 Abs. 1 Kollektivvertrag ergebende Normalarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt oder
- bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 8 Kollektivvertrag die für den jeweiligen Verband geltende Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 1 Kollektivvertrag im Durchschnitt innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht überschritten werden. Diesfalls ist die Regelung des § 4 Abs. 8, Z. 3 Kollektivvertrag auf die Wochenstundenanzahl, die sich im Durchschnitt des Schichtturnus ergibt, zu beziehen.

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

(5) Im Schichtbetrieb und im durchlaufend (kontinuierlich) arbeitenden Betrieb ist die Arbeitszeit so einzuteilen, dass die vorgeschriebene Mindestruhezeit eingehalten wird.

§ 6 Pausen

(1) Soweit in gesetzlichen Bestimmungen keine abweichende Regelungen bestehen, gelten Arbeitspausen nicht als Arbeitszeit.

(2) Die Arbeitspausen, ihre zeitliche Lage und Dauer, sind unter Berücksichtigung der einschlägigen Gesetze im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zu regeln.

(3) Reinigungspausen für die ArbeitnehmerInnen während der Arbeitszeit sind je nach den Erfordernissen im Betrieb festzulegen.

(4) Für Betriebe, Betriebsabteilungen oder für bestimmte Arbeiten (z. B. Fließbandarbeiten) müssen ablaufbedingte Pausen vereinbart werden, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen solche erfordern. Derartige vereinbarte Pausen gelten als Arbeitszeit. Diese Vereinbarungen sind im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu treffen.

(5) Der § 97 Arbeitsverfassungsgesetz bezüglich Betriebsvereinbarungen ist zu beachten.

(6) Für LenkerInnen von Kraftfahrzeugen gilt die Pausenregelung im Sinne des Kollektivvertrages betreffend die arbeitszeitrechtlichen Bedingungen für LenkerInnen von Kraftfahrzeugen, soweit sie für den jeweiligen Verbandsbereich vereinbart wurden (siehe Anhang 3).

§ 7 Überstundenarbeit

(1) Als Überstundenarbeit gilt die über die tägliche Normalarbeitszeit, die nach den Vorschriften des § 4 Kollektivvertrag festgelegt wurde, hinausgehende Arbeitsleistung. Überstundenarbeit soll jedoch nach Möglichkeit vermieden werden.

(2) Erforderliche Überstundenarbeit ist nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes festzulegen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann von der Möglichkeit des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz Gebrauch gemacht werden. Die Leistung von Überstundenarbeit über das durch Gesetz bestimmte Ausmaß ist unzulässig.

(3) Überstunden sind, von unvorhergesehenen Ausnahmefällen abgesehen, rechtzeitig, spätestens aber am Vortage anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden ArbeitnehmerInnen in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.

(4) Die ArbeitnehmerInnen haben für die im Sinne des Abs. 2 verlangte und geleistete Überstundenarbeit Anspruch auf eine Entschädigung. Diese Entschädigung erfolgt entweder durch Bezahlung einer Vergütung entsprechend den Bestimmungen des § 10 Kollektivvertrag oder durch Gewährung von Freizeit. Diesbezügliche Vereinbarungen sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu treffen. Wird Zeitausgleich vereinbart, so sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % im Verhältnis 1:1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis von 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen. Kommt eine Vereinbarung über den Zeitausgleich nicht zustande oder endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

(5) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Überstundenentlohnung, wenn die Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen überschritten wird.

§ 8 Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw. Feiertagen in der Zeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit. Sie kann jedoch für einzelne Wirtschaftszweige im Einvernehmen abweichend festgelegt werden. Für durchlaufende (kontinuierlich) arbeitende Betriebe und Schichtbetriebe bzw. Betriebsabteilungen kann der Beginn und das Ende der Sonntagsarbeit bzw. der Feiertagsarbeit im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat abweichend festgelegt werden.

(2) Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sind nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

(3) Als Feiertage gelten die aufgrund des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. 1983/144 idgF., festgelegten Tage. Diese sind derzeit der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember und der Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodisten-

kirche. Für die Angehörigen der israelitischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als Feiertag.

(4) Für die in Abs. 3 angeführten Feiertage ist aufgrund des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. 1983/144 idgF., das Entgelt zu leisten, das dem/der ArbeitnehmerIn für die normale Arbeit gebührt, die er/sie nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre.

(5) Alle in Abs. 3 nicht angeführten Feiertage gelten als gewöhnliche Arbeitstage (Werktag). Sie sind jedoch, wenn von der Betriebsleitung für den Betrieb oder von öffentlichen Stellen allgemein Arbeitsruhe angeordnet wurde, wie gesetzliche Feiertage voll zu entlohnen.

(6) Feiertage, die auf einen Sonntag oder in der 5-Tage-Woche bzw. durch eine anders geartete Verteilung der Arbeitszeit auf arbeitsfreie Werktage fallen, bleiben ohne Vergütung. Ausgenommen davon ist die Regelung bei durchlaufender (kontinuierlicher) Arbeit und Schichtarbeit.

(7) Für Arbeiten an Sonntagen bzw. an gesetzlichen Feiertagen ist dem/der ArbeitnehmerIn das der Arbeitsleistung entsprechende Arbeitsentgelt zuzüglich eines Zuschlages zu bezahlen, der in § 10 Abs. 2 lit. b) und Abs. 3 dieses Kollektivvertrages festgelegt ist. Basis für die Berechnung des Überstundenentgelts (Grundstunde + Zuschlag) an Sonntagen und der Berechnung des Feiertagszuschlages ist der Teilungsfaktor gem. § 10 Abs. 1, im Übrigen der Grundlohn.

(8) ArbeitnehmerInnen, deren normale Arbeitszeit den Sonntag einschließt, erhalten hiefür einen Ersatzruhetag. Dieser Ersatzruhetag ist wie ein Sonntag zu behandeln, kann jedoch nicht mit einem gesetzlichen Feiertag abgegolten werden.

(9) Für die Vereinbarung eines Freizeitausgleichs für Überstunden an Sonn- und Feiertagen gilt § 7 Abs. 4 sinngemäß.

§ 9 Nachtarbeit

(1) Für die im Schicht- bzw. durchlaufenden (kontinuierlichen) Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen gilt die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr als zuschlagspflichtige Nachtarbeitszeit. Für die Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr kann in der Lohn tafel ein Zuschlag vereinbart werden.

(2) Für die nicht im Schicht- bzw. durchlaufenden (kontinuierlichen) Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen gilt als Nachtarbeitszeit die Zeit zwischen 20:00 und 6:00 Uhr. Die in diesem Zeitraum geleistete Arbeit ist gem. den Bestimmungen des § 10 zuschlagspflichtig.

(3) Nachtarbeit ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sowie unter den in den §§ 4 und 5 vorgesehenen Vereinbarungen zulässig.

(4) Die Nachtarbeit teilt sich

- a)** in regelmäßige Arbeit, die aufgrund der Bestimmungen des § 5 in durchlaufend (kontinuierlich) arbeitenden Betrieben oder Schichtbetrieben bzw. Betriebsabteilungen ganz oder teilweise in der Nachtzeit zu leisten ist (§ 9 Abs. 1);
- b)** in regelmäßige Arbeit, die aufgrund der Bestimmungen des § 4 Abs. 3 ganz oder teilweise in der Nachtzeit zu leisten ist (§ 9 Abs. 2);
- c)** in Überstundenarbeit, die in der festgelegten Nachtzeit zu leisten ist.

(5) ArbeitnehmerInnen die vor dem 01.10.1998 in einem aufrechten Arbeitsverhältnis zu einem dem fachlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegenden Betrieb standen und bis heute ununterbrochen stehen, und von einem Tagesarbeitsplatz auf einen Nachtarbeitsplatz wechseln, können binnen vier Wochen ab Antritt der Nachtarbeit verlangen, nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten wieder auf einem Tagesarbeitsplatz eingesetzt zu werden. Ist dies nicht möglich, so besteht ein Anspruch auf einen gerechtfertigten vorzeitigen Austritt. Dieser hat binnen einer Woche nach Ablehnung des Arbeitgebers zur weiteren Beschäftigung auf einem Tagesarbeitsplatz zu erfolgen.

(6) Besteht aufgrund von Nachtarbeit eine nachweisliche Gesundheitsgefährdung, die über das durch Nachtarbeit üblicherweise bestehende Ausmaß hinausgeht, so hat der/die ArbeitnehmerIn gemäß § 12c AZG nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten Anspruch auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz. Ist dies nicht möglich, so besteht ein Anspruch auf einen gerechtfertigten vorzeitigen Austritt. Dieser hat binnen einer Woche nach Ablehnung des Arbeitgebers zur weiteren Beschäftigung auf einem Tagesarbeitsplatz zu erfolgen.

Die Bestimmungen des § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. 1994/450 idGF. iVm Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz, BGBl. Nr. II 27/97 sind zu beachten. Gemäß § 57 ASchG sind die Kosten solcher Untersuchungen vom Arbeitgeber zu tragen.

(7) ArbeitnehmerInnen, die unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen iSd. § 16 Urlaubsgesetz BGBl. 1976/390 idGF. ab der Pflegestufe 3 zu versorgen haben, haben im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Anspruch auf Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz. Ist dies nicht möglich, so besteht ein Anspruch auf einen gerechtfertigten vorzeitigen Austritt. Dieser hat binnen einer Woche nach Ablehnung des Arbeitgebers zur weiteren Beschäftigung auf einem Tagesarbeitsplatz zu erfolgen.

(8) Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszu-schreiben. ArbeitnehmerInnen, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Schulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

(9) Die jeweils bestehenden Bestimmungen über die Zuschläge für Nachtarbeit können durch Betriebsvereinbarung dahingehend abgeändert werden, dass die Hälfte dieser Zuschläge im Einvernehmen mit den betreffenden ArbeitnehmerInnen in Form von Zeitausgleich konsumiert und die an-

dere Hälfte in Geld abgegolten werden kann. Diesfalls beträgt der Zeitraum für den Zeitausgleich 26 Wochen und kann durch die Betriebsvereinbarung bis zu maximal 52 Wochen ausgedehnt werden.

§ 10 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit

(Beispielsrechnungen siehe Anhang I, S. 43 ff)

Die Bestimmungen des jeweils geltenden Arbeitszeitverkürzungs-Kollektivvertrages sind zu beachten.

(1) Als Grundlage für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie bei der Berechnung des Feiertagszuschlages als Entgelt für geleistete Arbeit gilt der im Arbeitszeitverkürzungskollektivvertrag des jeweiligen Verbandes festgelegte Teilungsfaktor.

Für die übrigen Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen gilt der Grundlohn.

(2) Für die

a) an Werktagen,

b) an Sonntagen und

c) in der Nachtzeit erbrachten Arbeitsleistungen

sind den ArbeitnehmerInnen zu dem für die Arbeitsleistung gem. Abs. 1 sich ergebenden Grundstundenlohn die folgend angeführten Zuschläge zu bezahlen:

zu a) an Werktagen

für Überstunden	50 %,
für Nachtstunden	50 %,
für Nachtüberstunden	100 %;

zu b) an Sonntagen

für die ersten 7 Sonntagsstunden während der Tageszeit	100 %,
für darüber hinausgehende Stunden sowie Sonntagsnachtsstunden	150 %;

zu c)

ein Nachtschichtzuschlag für die in die Nachtzeit laut § 9 Abs. 4 lit. a) fallende Schicht- bzw. durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit, sofern im Lohnvertrag nichts anderes vereinbart wird, im Ausmaß von 30%.

(3) Für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen sind folgende Zahlungen zu leisten:

Für Normalstunden:

Das Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitsruhegesetz + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Für Nachtstunden:

Das Entgelt im Sinne des § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitsruhegesetz + 200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Für Überstunden:

Stundengrundlohn + 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Für Nachtüberstunden:

Stundengrundlohn + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.
Als Normalstunde an Feiertagen gelten jene Arbeitsstunden, die an dem betreffenden Feiertag geleistet worden wären, wenn dieser Tag ein Werktag wäre.

(4) Bei etwaigem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus.

(Beispielsrechnungen siehe Anhang 1)

§ 11 Lohnzahlung

(1) Die ArbeitnehmerInnen werden nach der Art der ihnen übertragenen Arbeit und Verwendung in Lohngruppen/-kategorien eingestuft.

(2) Die Lohnsätze für die einzelnen Lohngruppen/-kategorien werden in Lohnverträgen der Wirtschaftszweige des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie festgelegt. Die Lohnverträge bilden einen Be-

standteil dieses Kollektivvertrages und können unabhängig von der Laufzeit dieses Kollektivvertrages von den Vertragspartnern gem. § 27 Abs. 3 abgeändert werden.

(3) Der Lohnzahlungszeitraum kann für eine Woche oder für einen Monat festgelegt werden. Der Lohnabrechnungszeitraum kann eine oder mehrere Wochen, oder einen Monat umfassen. Akontierungen sind einvernehmlich zu regeln.

(4) Die Abrechnung der Arbeitsentgelte hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Arbeitnehmer(innen) am festgelegten Lohnzahlungstag ihren Lohn erhalten.

(5) Die Auszahlung der Arbeitsentgelte soll ohne Störung des Arbeitsablaufes während der Arbeitszeit erfolgen.

(6) Bei Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung ist eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zu schließen.

(7) Den ArbeitnehmerInnen ist mit der Abrechnung der Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauer Angabe der Lohnhöhe, der Anzahl der verrechneten Arbeitsstunden, der Zuschläge, der Zulagen und Abzüge auszufolgen.

(8) Hinsichtlich der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wird auf das Gleichbehandlungsgesetz 2004 idgF. hingewiesen.

(9) Die Lehrlingsentschädigung beträgt im

1. Lehrjahr mindestens	35 %,
2. Lehrjahr mindestens	45 %,
3. Lehrjahr mindestens	65 %,
4. Lehrjahr mindestens	70 %

des niedrigsten Facharbeiterlohnes des jeweiligen Lohnvertrages.

(10) Auf Verlangen des Betriebsrates ist (iSd. §§ 89ff Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) BGBl. 1974/22 idgF.) die Einreihung der ArbeitnehmerInnen im Lohnvertrag mit diesem zu beraten.

(11) Dem/Der ArbeitnehmerIn ist gemäß § 2 (Abs.1) Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. 1993/459 idgF. unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Dienstzettel über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Die Mitteilung über sich ergebende diesbezügliche Änderungen erfolgt ebenfalls mittels Dienstzettels.

(Muster für einen Dienstzettel siehe Anhang 2, Seite 48)

§ 12 Zulagen

(1) Für ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeiten unter besonderem, das übliche Maß überragenden Schmutz, unter besonderen Erschwernissen oder unter besonderer Gefahr verrichten müssen, kann eine Zulage gewährt werden (gemäß § 68 Einkommensteuergesetz).

(2) Zulagen sind nach Art und Umfang im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Die so vereinbarten Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Ferner können solche Zulagen auch in Zusatzkollektivverträgen, Lohnverträgen oder Branchenanhängen vereinbart werden.

§ 13 Zehrgelder/Diäten, Übernachtungskosten und Dienstreisen

(1) Für KraftfahrerInnen und MitfahrerInnen sind unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die durch Ausfahrten von längerer Dauer und größerer Entfernung entstehenden Mehraufwendungen Zehrgelder/Diäten im Sinne des Abs. 4 festzulegen.

(2) Für alle übrigen ArbeitnehmerInnen, die zu einer auswärtigen Beschäftigung entsandt werden, sind unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die entstehenden Mehraufwendungen Zehrgelder/Diäten im Sinne des Abs. 4 festzulegen.

(3) Werden ArbeitnehmerInnen zu einer Tätigkeit ins Ausland entsandt, sind unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die entstehenden Mehraufwendungen Zehrgelder/Diäten im Sinne des Abs. 4 festzulegen.

(4) Zeitdauer und/oder Entfernung gem. Abs. 1–3 sowie die Höhe des Zehrgeldes sind durch Betriebsvereinbarung oder von den einzelnen Wirtschaftszweigen (gemäß § 68 EStG) festzulegen.

(5) Die tatsächlichen Barauslagen für eine angemessene Übernachtung und eine allfällig notwendig gewordene Einstellung des Fahrzeuges werden gegen Vorlage der quittierten Rechnung vergütet.

(6) Für ArbeitnehmerInnen, die aufgrund ihres Arbeitsvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung nicht regelmäßig zu reisen haben (regelmäßig zu reisen haben z. B. KraftfahrerInnen), sind die Bestimmungen über Dienstreisen, die für die Angestellten aufgrund des jeweiligen Kollektivvertrages gelten, sinngemäß anzuwenden. Ist innerbetrieblich nichts anderes vereinbart, gelten die Reiseaufwandsätze der Angestellten in der Verwendungsgruppe I.

§ 14 Urlaub

(1) Hinsichtlich des Urlaubs gilt das Urlaubsgesetz vom 7. Juli 1976 (BGBl. 1976/390) idgF.

(2) Der Generalkollektivvertrag über das Urlaubsentgelt vom 22. Februar 1978 gilt mit folgenden Ergänzungen hinsichtlich der Berechnungsart: Soweit das Entgelt oder Bestandteile des Entgelts (etwa Zulagen) für die Urlaubsdauer nicht aufgrund der Arbeitszeiteinteilung feststellbar sind, sind regelmäßige Entgeltsbestandteile bei wöchentlicher oder mehrwöchentlicher Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen, bei Monatslohn oder monatlicher Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate, zu berechnen.

§ 15 Sonderzahlungen

A. URLAUBSZUSCHUSS

(1) Neben dem gesetzlich geregelten Urlaubsentgelt gebührt den ArbeitnehmerInnen ein Urlaubszuschuss. Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Der Urlaubszuschuss wird bei Urlaubsantritt ausbezahlt. Wird der Urlaub in zwei Teilen genommen, kann der Urlaubszuschuss anteilmäßig entrichtet werden. Unabhängig vom Urlaubsantritt kann innerbetrieblich ein für alle ArbeitnehmerInnen einheitlicher Auszahlungszeitpunkt vereinbart werden.

(3) Der Urlaubszuschuss beträgt 4,35 Wochengrundlöhne, bei eingeführtem Monatslohn 1 Monatsgrundlohn in jedem Dienstjahr.

(4) Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des ersten Dienstjahres und vor Verbrauch des zustehendenurlaubes wird der entsprechende Anteil des Urlaubszuschusses bezahlt.

(5) Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den/die ArbeitnehmerIn geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt. Zum Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) gehören auch die über den kollektivvertraglichen Lohn hinaus gewährten Überzahlungen und laufend gewährte Prämien, insoweit sie nicht Entgelt für Überstundenarbeit oder Aufwandsentschädigung sind. Für Lehrlinge wird die Berechnung der Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt. Zuschläge gem. § 10 dieses Kollektivvertrages und Zulagen gem. § 12 dieses Kollektivvertrages sind in die Berechnung des Wochengrundlohnes (Monatsgrundlohnes) nicht einzubeziehen. Bei Akkord- und Stücklöhnen wird der Urlaubszuschuss nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten bemessen.

(6) Anspruch auf den entsprechenden Anteil des Urlaubszuschusses im Sinne des Abs. 4 haben ArbeitnehmerInnen,

- a) deren Arbeitsverhältnis vor Urlaubsantritt vom Arbeitgeber oder ArbeitnehmerIn gekündigt wird;
- b) die gem. § 82 lit. h) der Gewerbeordnung*) entlassen werden;
- c) die gem. § 82a der Gewerbeordnung*) austreten.

(7) ArbeitnehmerInnen, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund (§ 82a der Gewerbeordnung*) vorzeitig austreten, oder ArbeitnehmerInnen, die gem. § 82 der Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. h) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Urlaubszuschuss.

(8) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14 Abs. 4 und 15 Abs. 2 Mutterschutzgesetz, § 10 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit steht kein Urlaubszuschuss zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt kann der Entfall des Urlaubszuschusses vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 Arbeitsverfassungsgesetz über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der/die ArbeitnehmerIn aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

(9) Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitnehmerIn bzw. bei Entlassung gem. § 82 der Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. h) zu einem Zeitpunkt, in dem der Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt wurde, hat der/die ArbeitnehmerIn den zu viel erhaltenen Teil des Urlaubszuschusses entsprechend dem Rest des Dienstjahres zurückzuzahlen. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber, vorzeitigem Austritt aus wichtigen Gründen gemäß § 82a der Gewerbeordnung*), einvernehmlicher Lösung

*) GewO 1859, gemäß § 376 Z. 47 GewO 1973 geltendes Recht

des Arbeitsverhältnisses und bei Lösung wegen Übertritts in die Pension, entfällt die Rückzahlungspflicht.

(10) Der Tod des/der ArbeitnehmerIn beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil des Urlaubzuschusses, der dem/der Verstorbenen gebührt hätte.

B. WEIHNACHTSREMUNERATION

(1) Den ArbeitnehmerInnen, welche am 1. Dezember im Betrieb beschäftigt sind, gebührt eine Weihnachtsremuneration. Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf die Weihnachtsremuneration, vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Die Weihnachtsremuneration wird spätestens in der ersten vollen Dezemberwoche ausbezahlt.

(3) Die Weihnachtsremuneration beträgt 4,35 Wochengrundlöhne, bei eingeführtem Monatslohn 1 Monatsgrundlohn in jedem Kalenderjahr.

(4) Bei Eintritt während des Jahres und bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Weihnachtsremuneration wird der entsprechende Anteil bezahlt.

(5) Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den/der ArbeitnehmerIn geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt. Zum Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) gehören auch die über den kollektivvertraglichen Lohn hinaus gewährten Überzahlungen und laufend gewährten Prämien, insoweit sie nicht Entgelt für Überstundenarbeit oder Aufwandsentschädigung sind. Für Lehrlinge wird die Berechnung der Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt. Zuschläge gem. § 10 dieses Kollektivvertrages und Zulagen gem. § 12 dieses Kollektivvertrages sind in die Berechnung des Wochengrundlohnes (Monatsgrundlohnes) nicht einzubeziehen.

Bei Akkord- und Stücklöhnen wird die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten bemessen.

(6) Anspruch auf den entsprechenden Anteil der Weihnachtsremuneration im Sinne des Abs. 4 haben ArbeitnehmerInnen,

- a) deren Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit vom Arbeitgeber oder ArbeitnehmerIn gekündigt wird;
- b) die gem. § 81 lit. h) der Gewerbeordnung*) entlassen werden oder
- c) die gem. § 82a der Gewerbeordnung*) austreten.

(7) ArbeitnehmerInnen, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund (§ 82a der Gewerbeordnung*) vorzeitig austreten oder die gem. § 82 der Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. h)) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.

(8) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14 Abs. 4 und 15 Abs. 2 Mutterschutzgesetz, § 10 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit steht keine Weihnachtsremuneration zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Weihnachtsremuneration vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 Arbeitsverfassungsgesetz über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der/die ArbeitnehmerIn aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

(9) Bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses gem. § 82 der Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. h)) nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration, hat der/die ArbeitnehmerIn den zu viel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration, entsprechend dem Rest des Berechnungszeitraumes, zurückzuzahlen. In allen anderen Fällen der Lösung des Arbeitsverhältnisses entfällt die Rückzahlungspflicht.

(10) Der Tod des/der ArbeitnehmersIn beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem/der Verstorbenen gebührt hätte.

*) GewO 1859, gemäß § 376 Z. 47 GewO 1973 geltendes Recht

§ 16 Dienstjubiläum

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

Nach 25 Dienstjahren	1	Monatsgrundlohn
	4,35	Wochengrundlöhne,
nach 35 Dienstjahren	2	Monatsgrundlöhne
	8,7	Wochengrundlöhne,
nach 40 Dienstjahren	2,5	Monatsgrundlöhne
	10,9	Wochengrundlöhne oder
nach 45 Dienstjahren	3	Monatsgrundlöhne
	13	Wochengrundlöhne.

Jene ArbeitnehmerInnen, die nach dem 40. Dienstjahr ein Jubiläumsgeld in Höhe von 2,5 Monatsgrundlöhnen (10,9 Wochengrundlöhnen) erhielten, haben nach dem 45. Dienstjahr einen Anspruch in Höhe eines halben Monatsgrundlohnes bzw. 2,1 Wochengrundlöhnen.

(2) Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den/die ArbeitnehmerIn geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt. Zum Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) gehören auch die über den kollektivvertraglichen Lohn hinaus gewährten Überzahlungen und laufend gewährten Prämien, insoweit sie nicht Entgelt für Überstundenarbeit oder Aufwandsentschädigung sind. Zuschläge gem. § 10 dieses Kollektivvertrages sind in die Berechnung des Wochengrundlohnes (Monatsgrundlohnes) nicht einzubeziehen. Einzubeziehen sind hingegen Zulagen gem. § 12 dieses Kollektivvertrages. Sofern bezüglich der Berechnungsart in den einzelnen Wirtschaftszweigen Sonderregelungen nicht bestehen, gilt für die Berechnung der Zulagen der Durchschnitt der letzten 12 Monate.

(3) Der Anspruch auf Jubiläumsgeld entsteht mit dem Erreichen der entsprechenden Betriebszugehörigkeit. Diese Zuwendung ist spätestens am Ende jenes Kalenderjahres fällig, in das das Dienstjubiläum fällt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem Stichtag, jedoch vor Ende des Kalenderjahres, wird die Jubiläumszuwendung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

(4) Der Tod des/der ArbeitnehmerIn nach dem Stichtag beseitigt nicht den Anspruch auf die Jubiläumszuwendung.

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

§ 17 Krankengeldzuschuss

A. Krankheit (Unglücksfall)

(1) Über die Anspruchsdauer gem. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. 1974/399 idgF., hinaus, erhalten ArbeitnehmerInnen einen Krankengeldzuschuss insoweit, als dies in den jeweiligen Anhängen zu diesem Kollektivvertrag festgelegt ist.

Der Anspruch auf Krankengeld ist für Lehrlinge im § 17a Berufsausbildungsgesetz geregelt, daher gelten die Bestimmungen des § 17 Kollektivvertrag nur soweit in den jeweiligen Anhängen eine günstigere Regelung enthalten ist.

(2) Der Krankengeldzuschuss wird gezahlt, wenn

- a)** die Krankheit nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist;
- b)** die Erkrankung im Inland durch die Bescheinigung der Krankenkasse, im Ausland durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

Der/Die ArbeitnehmerIn hat der Betriebsleitung von der Erkrankung ehestmöglich Mitteilung zu machen.

(3) Fällt eine Erkrankung unter die Krankengeldzuschussregelung, so gilt hinsichtlich der Bezahlung der ersten drei Krankheitstage folgende Regelung: Bei den ersten beiden Erkrankungen wird während dieser Tage das Entgelt gem. § 3 EFZG, BGBl. 1974/399 idgF., fortgezahlt. Bei allen anderen Erkrankungen gebührt ein Krankengeldzuschuss nach Maßgabe der jeweiligen Anhangsbestimmungen.

Ein Anspruch auf dieses Krankenentgelt (Krankengeldzuschuss) besteht nur dann, wenn ein Verdienstausschluss eintritt.

Ein Anspruch auf dieses Krankentgelt (Krankengeldzuschuss) im Sinne dieser Bestimmung besteht nicht, wenn seitens der Krankenkasse eine laufende Geldleistung (zB Krankengeld) gewährt wird. Wird im Sinne dieser Bestimmung Krankentgelt (Krankengeldzuschuss) gewährt, finden für die ersten drei Tage der Erkrankung die diesbezüglichen Anhangsbestimmungen keine Anwendung, jedoch sind diejenigen Tage, für die dieses Krankentgelt (Krankengeldzuschuss) bezahlt wird, auf die in den Anhängen vorgesehene Anspruchsdauer anzurechnen.

(4) In allen Krankheitsfällen gebührt der Krankengeldzuschuss bis zum Höchstausmaß, je nach Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit, nur einmal in jedem Arbeitsjahr (Dienstjahr). Mehrere Erkrankungen sind zusammenzuzählen.

(5) Krankenhaus-, Kur- und Erholungsaufenthalte gelten nur dann als entgeltpflichtige Krankheitszeiten, wenn die Arbeitsunfähigkeit des/der ArbeitnehmersIn für die ganze Dauer der Aufenthalte durch Bescheinigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.

(6) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nicht, wenn es sich um einen Unfall im Rahmen einer gegen Entgelt ausgeübten Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber handelt.

B. Arbeitsunfall

(1) Über die Anspruchsdauer gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz hinaus erhalten ArbeitnehmerInnen ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Krankengeldzuschuss im Ausmaß und für die Dauer, die in den jeweiligen Anhängen zu diesem Kollektivvertrag für die einzelnen Wirtschaftszweige festgelegt sind.

(2) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nur dann, wenn ein Verdienstausfall eintritt und die Erkrankung nicht auf einem vorsätzlichen oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Arbeitsunfall beruht.

(3) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die im Rahmen bestehender gesetzlicher Bestimmungen wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einem Arbeitsunfall gleichzuhalten.

(4) Bei jedem Arbeitsunfall beginnt der Anspruch auf Krankengeldzuschuss bis zum Höchstausmaß, ohne Rücksicht auf frühere Erkrankungen und Arbeitsunfälle, neu zu laufen.

(5) Der Krankengeldzuschuss für Arbeitsunfälle wird nicht auf Krankengeldzuschüsse für andere Krankheitsfälle angerechnet (Abschnitt A. Abs. 4).

C. Berechnung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung

Die Berechnungsart kann für die einzelnen Branchen in den jeweiligen Anhängen zu diesem Kollektivvertrag geregelt werden. Ist in den Anhängen nichts anderes festgelegt, gilt jedoch unter Anwendung des § 2 Abs. 2 und 3 des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes Folgendes:

Soweit das ausfallende Entgelt oder Bestandteile dieses Entgeltes (etwa Zulagen) für die Krankheitsdauer nicht aufgrund der Arbeitszeiteinteilung feststellbar sind, sind regelmäßige Entgeltsbestandteile bei wöchentlicher oder mehrwöchentlicher Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen, bei Monatslohn oder monatlicher Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten 3 Monate zu berechnen.

In den Branchenanhängen kann auch der Anspruchszeitraum vom Arbeitsjahr (Dienstjahr) auf das Kalenderjahr umgestellt werden.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im Falle der Lösung des Arbeitsverhältnisses während der Krankheit gelten folgende Grundsätze:

a) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung (Krankheit oder Arbeitsunfall) vom Arbeitgeber durch Kündigung gelöst, so ist der Krankengeldzuschuss in der in den einzelnen Wirtschaftszweigen festgelegten Höhe und Dauer weiter zu bezahlen.

- b) Wird der/die ArbeitnehmerIn während einer Arbeitsverhinderung (Krankheit oder Arbeitsunfall) gem. § 82 Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. h) entlassen, so endet die Bezahlung des Krankengeldzuschusses gleichzeitig mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- c) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung (Krankheit oder Arbeitsunfall) durch Kündigung seitens des/der ArbeitnehmersIn oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund zur Auflösung gebracht, so gebührt der Krankengeldzuschuss nur bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- d) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung (Krankheit oder Arbeitsunfall) in beiderseitigem Einvernehmen gelöst, so gebührt der Krankengeldzuschuss bis zu dem in den einzelnen Wirtschaftszweigen festgelegten Höchstausmaß, sofern zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn keine andere Vereinbarung getroffen wird.
- e) Bei Vorliegen eines befristeten Arbeitsverhältnisses endet die Bezahlung des Krankengeldzuschusses gleichzeitig mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses.

§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes

- (1)** Der/Die Arbeitnehmer/in behält im Fall einer Arbeitsverhinderung das Entgelt, wenn er (sie)
- a) durch wichtige, seine (ihre) Person betreffende Gründe ohne sein (ihr) Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird,
 - b) mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist,
 - c) die Arbeitsverhinderung durch Beibringung der hierfür maßgeblichen Urkunden und Bestätigungen nachweist,
und
 - d) die Arbeitsverhinderung, sobald sie ihm (ihr) bekannt ist, meldet.
- (2)** Der Begriff des Entgeltes im Sinne des Abs. 1 ist unter § 8 Abs. 4 Kollektivvertrag definiert.

**) GewO 1859, gemäß § 376 Z. 47 GewO 1973 geltendes Recht*

(3) Bei den nachstehend aufgezählten einzelnen wichtigen Gründen im Sinne des Abs. 1 lit. a) gebührt die jeweils angeführte Freizeit. Diese Freizeit gebührt bei lit. a), b), c), d), e) und f) auch dann, wenn das Ereignis keine Arbeitsverhinderung zur Folge hat und die Freizeit im Zusammenhang mit dem Ereignis (spätestens innerhalb von 14 Tagen nach dem Ereignis) konsumiert wird, widrigenfalls der Anspruch erlischt;

- a)** eigene Eheschließung oder Eintragung iS des EPG 3 Arbeitstage;
 - b)** Teilnahme an der Eheschließung oder Eintragung iS des EPG der eigenen Kinder, der Zieh-, Stief- und Wahlkinder, der Geschwister, ferner Teilnahme an der Eheschließung oder Eintragung iS des EPG eines Elternteiles oder der Kinder des/der eingetragenen Partners/in 1 Arbeitstag;
 - c)** Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin oder Partnerin iS des EPG 1 Arbeitstag;
 - d)** Tod der Kinder, Eltern, Zieheltern, Stiefeltern, Zieh-, Stief- und Wahlkinder oder Kinder des/der eingetragenen Partners/in iS des EPG 3 Arbeitstage;
 - e)** Tod des Ehegatten, der Ehegattin des/der eingetragenen Partners/in sowie des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin 3 Arbeitstage;
 - f)** Tod der Schwiegereltern oder Eltern des/der eingetragenen Partners/in, Großeltern, Geschwister und Enkelkinder 2 Arbeitstage;
- Übernimmt der/die Arbeitnehmer/in die mit dem Ableben verbundenen Besorgungen .. 1 weiterer Arbeitstag;

- g)** Tod des Schwiegersohnes, der Schwiegertochter und der Schwiegergroßeltern (sowie der entsprechenden Personen des/der eingetragenen Partner/in) die erforderliche Zeit zur Teilnahme am Begräbnis im Höchstausmaß von 1 Arbeitstag;
- h)** Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht oder gegründet wird 2 Arbeitstage;
- i)** ambulatorische sowie ärztliche Behandlung außerhalb des Betriebes: Der/Die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf bezahlte Freizeit für ambulatorische sowie ärztliche Behandlung, sofern dies nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden kann. Muss bei ambulatorischer sowie ärztlicher Behandlung die Arbeitszeit herangezogen werden, wird dem Arbeitnehmer sein Entgelt im Sinne des Abs. 2 für die tatsächlich versäumte Zeit bis zum Höchstausmaß der im § 4 Abs. 1 festgelegten Wochenarbeitszeit in einem Dienstjahr weiterbezahlt;
- j)** plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfall der im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen (EPG), sofern nachgewiesen wird, dass die persönliche Anwesenheit des/der betreffenden Arbeitnehmers/in unbedingt notwendig war 1 Arbeitstag;
- k)** Vorladung zu Gerichten, Behörden, öffentlichen Ämtern, sofern dem/der Arbeitnehmer/in von den vorladenden Stellen keine Entschädigung gebührt die notwendige Zeit;
- l)** Musterung zum Präsenzdienst die notwendige Zeit, mindestens jedoch 1 Arbeitstag;

- m)** nichtverschuldetes Aussetzen des/der Arbeitnehmers/in von der Arbeit infolge Mangels an Roh- und Betriebsstoffen, Maschinenschadens oder sonstiger Betriebsstörungen die jeweils ausfallende Zeit;
- n)** Verkehrsstörungen öffentlicher Verkehrsmittel, sofern diese nachgewiesen werden und der Weg zur Arbeitsstätte nicht zu Fuß zurückgelegt werden konnte die jeweils ausfallende Zeit;
- o)** Elementarereignisse, die das Aufsuchen des Arbeitsplatzes verhindern die versäumte Arbeitszeit;
- p)** die von der Sanitätsbehörde angeordnete Gebiets- bzw. Ausgehbeschränkung bei Auftreten von Seuchen und ansteckenden Krankheiten die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit abzüglich der dem/der Arbeitnehmer/in von Amts wegen zustehenden Vergütungssätze;
- q)** Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit der Betriebsleitung erfolgt ist die versäumte Arbeitszeit;
- r)** Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes .. die versäumte Arbeitszeit;
- s)** die Begleitung des Kindes am ersten Schultag der 1. Volksschulklasse von einem Elternteil 1 Arbeitstag;
- t)** Einbringung des Pensionsantrages die notwendige Zeit.

§ 19 Schutz- und Arbeitskleidung

(1) Schutzausrüstung und Schutzkleidung

- a) Die durch gesetzliche Vorschriften erforderliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Arbeitgeber (Betrieb) beigestellt. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.
- b) Reinigung und Instandhaltung der Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Betrieb besorgt.

(2) Arbeitskleidung

- a) Alle ArbeitnehmerInnen erhalten eine Arbeitskleidung und sind verpflichtet, diese während der Arbeitszeit zu tragen. Sie darf ausschließlich in dieser Zeit verwendet werden und bleibt Eigentum des Betriebes.
- b) Die näheren Bestimmungen bezüglich Art und Umfang der Arbeitskleidung, ihrer Reinigung und Instandhaltung werden entweder generell für einzelne Wirtschaftszweige im Anhang geregelt oder auf betrieblicher Ebene im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

§ 20 Lösung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Nach einer allenfalls vereinbarten Probezeit gem. § 3 Abs. 2 Kollektivvertrag kann das Arbeitsverhältnis jeweils zum Ende der Arbeitswoche unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden:
Die Kündigungsfrist beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 Monaten 1 Woche beiderseits.

Darüber hinaus beträgt die Kündigungsfrist:

- für den/die ArbeitnehmerIn bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von über 6 Monaten 4 Wochen.
- für den Arbeitgeber bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von
 - über 6 Monaten 6 Wochen,
 - über 2 Jahren 8 Wochen,
 - über 5 Jahren 13 Wochen,
 - über 15 Jahren 17 Wochen,
 - über 25 Jahren 21 Wochen.

(2) Wurde das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet dasselbe mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

(3) Bezüglich des Schutzes für ältere ArbeitnehmerInnen wird auf das Arbeitsverfassungsgesetz hingewiesen.

(4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, dem/der ArbeitnehmerIn

a) das gebührende Entgelt zu bezahlen,

b) über Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen und

c) die Arbeitspapiere auszufolgen.

Im Falle einer angemessenen Akontierung kann die Endabrechnung bzw. die Auszahlung eines noch fälligen Entgeltrestes bis zu 1 Woche nach Beendigung der jeweils vereinbarten Abrechnungsperiode erfolgen.

Der/Die ArbeitnehmerIn ist unter anderem verpflichtet, die in seinem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Arbeitskleidung und Urkunden zurückzustellen.

(5) Während der Kündigungsfrist sind dem/der ArbeitnehmerIn auf sein (ihr) Verlangen mindestens acht Arbeitsstunden pro Woche ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben, bei Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn mindestens 4 Stunden.

§ 21 Abfertigung alt

Gilt nur für Dienstverhältnisse die noch dem §§ 23 und 23a AngG bzw. dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz und nicht dem BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) unterliegen!

Dann gelten die Bestimmungen dieses Paragraphen nur in jenen Fällen, wo sie insgesamt gegenüber dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. 1979/107 idgF., eine günstigere Regelung darstellen.

(1) Dem/Der Arbeitnehmer/in wird bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfertigung bezahlt.

(2) Diese Abfertigung beträgt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

	Monatsgrundlöhne
von 3 Jahren	2
von 5 Jahren	3
von 10 Jahren	4
von 15 Jahren	6
von 20 Jahren	9
von 25 Jahren	12

Die Lehrzeit wird auf die Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit nicht angerechnet.

Der Monatsgrundlohn (4,35 Wochengrundlöhne) für die Berechnung der Abfertigung ist der Lohn, der sich aus der für den/die Arbeitnehmer/in geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt.

Über den kollektivvertraglichen Lohn gewährte Überzahlungen und laufend gewährte Prämien sind in die Berechnung mit einzubeziehen, insoweit sie nicht Entgelt für Überstundenarbeit oder Aufwandsentschädigung sind. Zuschläge gem. § 10 Kollektivvertrag sind in die Berechnung dieses Monatsgrundlohnes nicht einzubeziehen. Einzubeziehen sind hingegen Zulagen gem. § 12. Hiefür ist der Durchschnitt der letzten 12 Monate heranzuziehen.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung gem. Abs. 2 besteht auch dann,

- a)** wenn der/die Arbeitnehmer/in gem. § 82a der Gewerbeordnung*) vorzeitig austritt;
- b)** wenn der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis so kündigt, dass es nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen endet;
- c)** wenn der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis nach einer 10jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit wegen Übertritts in die vorzeitige Alterspension (§ 253b Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG) selbst kündigt;
- d)** wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird.

*) GewO 1859, gemäß § 376 Z. 47 GewO 1973 geltendes Recht

(4) In folgenden Fällen gebührt Arbeitnehmer/innen die Hälfte der unter Abs. 2 angeführten Abfertigung:

- a) Bei Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in wegen Übertritts in die vorzeitige Alterspension (§ 253b ASVG), wenn zum Zeitpunkt der Kündigung noch keine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren vorliegt
- b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Arbeitnehmerin nach Geburt eines Kindes spätestens 12 Monate nach der Entbindung. Die Erklärung, dass das Arbeitsverhältnis gelöst werden soll, muss spätestens 2 Wochen vor dem beabsichtigten Ende abgegeben werden. Zu diesem Zeitpunkt muss das Kind am Leben sein.

(5) Ein Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in

- a) das Arbeitsverhältnis selbst löst (ausgenommen die unter Abs. 3 und 4 angeführten Fälle);
- b) gem. § 82 Gewerbeordnung*) (ausgenommen lit. h) entlassen wird. Erfolgt die Entlassung deshalb, weil ein(e) Arbeitnehmer/in durch länger als 14 Tage gefänglich angehalten wurde (§ 82 lit. i) GewO), so hat er/sie die Möglichkeit, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen, sofern seine/ihre Unschuld rechtskräftig festgestellt wird. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesem Begehren nachzukommen. Für die Zeit der Unterbrechung bestehen keinerlei Entgeltansprüche. Diese Zeit bleibt bei Rechtsansprüchen des/der Arbeitnehmers/in, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

(6) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/In gelöst, gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die Hälfte der Abfertigung (§ 2 Abs. 1 Arbeiter-Abfertigungsgesetz in Verbindung mit § 23 Abs. 6 Angestelltengesetz, BGBl. 1921/292 idgF.).

(7) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,

*) GewO 1859, gemäß § 376 Z. 47 GewO 1973 geltendes Recht

so erhöht sich der Anspruch gem. Abs. 6 auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gem. § 2 lit. b) Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer bzw. dem/der Hinterbliebenen des/der eingetragenen Partners/in gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(8) Ist ein Ehegatte bzw. der/die eingetragene Partner/in, jedoch kein(e) minderjährige(r) Angehörige(r) zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmer/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung auf 70% der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der/die überlebende Ehegatte/in bzw. der/die eingetragene Partner/in zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmers/in 3 Jahre gedauert hat.

(9) Alle Abfertigungen, die aufgrund dieses Kollektivvertrages gebühren, werden am 15. des auf den Kalendermonat, in den die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt, folgenden Monats in voller Höhe fällig.

§ 22 Verfall von Ansprüchen

(1) Der/Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, bei Auszahlung des Arbeitsentgeltes den ausbezahlten Betrag sofort vor dem Auszahlenden nachzuprüfen und gegebenenfalls unverzüglich zu reklamieren.

(2) Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen binnen fünf Monaten nach dem Entstehen bzw. Bekanntwerden geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(3) Bei rechtzeitiger Geltendmachung der Ansprüche bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

(4) Ein Verzicht auf die Ansprüche des/der ArbeitnehmerIn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann vom (von der) ArbeitnehmerIn innerhalb von 6 Arbeitstagen, gerechnet vom Zeitpunkt der Aushändigung der Endabrechnung, rechtswirksam widerrufen werden.

Der Widerruf des Verzichts auf die Abfertigung bei einvernehmlicher Auflösung (§ 21 Abs. 3 lit. d)) ist dann nicht möglich, wenn die einvernehmliche Auflösung anstelle einer begründeten fristlosen Entlassung tritt.

(5) Die Fristen für die Geltendmachung vertraglicher Ansprüche werden für die Zeit der Präsenzdienstleistung und des Karenzurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz gehemmt.

§ 23 Betriebsvereinbarungen

(1) Die alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes oder einer Betriebsabteilung betreffenden Betriebsvereinbarungen haben unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu erfolgen.

(2) In betrieblichen Vereinbarungen bzw. Arbeitsordnungen können, soweit sie diesem Kollektivvertrag nicht entgegenstehen, einvernehmlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat besondere Bestimmungen festgelegt werden.

§ 24 Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Regelung der aus dem Arbeitsverhältnis aller ArbeitnehmerInnen entstammenden Angelegenheiten erfolgt zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. 1974/22 idgF.

(2) Den ArbeitnehmerInnen sind vom Betrieb in ausreichendem Maße Waschgelegenheiten einzuräumen und entsprechende Reinigungsmittel beizustellen.

(3) Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gem. § 97 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

§ 25 Schlichtung von Streitigkeiten

(1) Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich, auf ihre Mitglieder jeden Einfluss zu nehmen, damit der Kollektivvertrag gewissenhaft eingehalten wird.

(2) Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten, die sich bei Anwendung bzw. aus der Auslegung dieses Rahmenkollektivvertrages ergeben, ist zunächst zu versuchen, das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen.

(3) Kommt zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat innerhalb von 4 Wochen eine Einigung nicht zustande, ist der Streitfall sodann den beiden Vertragspartnern dieses Kollektivvertrages zu übertragen.

(4) Kommen die Vertragspartner innerhalb von weiteren 4 Wochen zu keiner Einigung, steht es den Streitparteien frei, den Streitfall bei den zuständigen Gerichten anhängig zu machen.

(5) In den Fällen, die an gesetzliche Fristen gebunden sind, kann zur Vermeidung von Terminverlusten auch während der Laufzeit eines Schlichtungsverfahrens der Streitfall bei den zuständigen Gerichten anhängig gemacht werden.

§ 26 Begünstigungsklausel

(1) Die in den einzelnen Wirtschaftszweigen vom Kollektivvertrag abweichenden Bestimmungen, die anstelle der entsprechenden Bestimmungen des Kollektivvertrages treten oder diesen ergänzen, sind im jeweiligen Branchenanhang festgelegt. Dieser Branchenanhang bildet einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages.

(2) Günstigere betriebliche Regelungen bleiben durch diesen Kollektivvertrag unberührt.

§ 27 Vertragsdauer

- (1)** Die vorliegende Fassung des Kollektivvertrages tritt mit **1. Jänner 2011** in Kraft.
- (2)** Dieser Kollektivvertrag kann von beiden Vertragspartnern, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, zum 30. Juni oder zum 31. Dezember jeden Jahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (3)** Die Lohnverträge, die gem. § 11 Abs. 2 einen Bestandteil des Kollektivvertrages bilden, können unabhängig von der Geltungsdauer des Kollektivvertrages von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (4)** Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages bzw. eines neuen Lohnvertrages aufzunehmen.

Wien, am 12. November 2010

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführer
Dr. Michael BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Manfred ANDERLE

BRANCHEN NAHRUNG GENUSS

Sekretär
Franz GALLER

Sekretär
Erwin A. KINSLECHNER

Sekretär
Franz RIGLER

Sekretär
Gerhard RIESS

Sekretär
Wolfgang ZUSER

Empfehlung

bezüglich der Entlohnung für den (die) Betriebsratsvorsitzende(n)

Der Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie empfiehlt seinen Mitgliedsbetrieben hinsichtlich der Entlohnung der Betriebsratsvorsitzenden folgende Vorgangsweise:

(1) Entlohnung für den (die) freigestellte(n) Betriebsratsvorsitzende(n)

Unterschreitet das gem. § 117 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz dem (der) freigestellten Betriebsratsvorsitzende(n) fortzuzahlende Entgelt (Gesamtverdienst einschließlich Überstunden) den in der betrieblichen Normalarbeitszeit erzielbaren kollektivvertraglichen Lohn der höchsten, in der Lohn tafel aufscheinenden Arbeiterkategorie (ohne Zulagen), so wird empfohlen, den sich ergebenden Differenzbetrag dem (der) freigestellten Betriebsratsvorsitzenden in Form einer Funktionszulage zu gewähren. Diese Regelung gilt nur für die Dauer der Tätigkeit als freigestellte(r) Betriebsratsvorsitzende(r).

(2) Entlohnung für den (die) nicht freigestellte(n) Betriebsratsvorsitzende(n)

In Betrieben, in denen zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl in der Gruppe der Arbeiter mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, wird dem (der) nicht freigestellten Betriebsratsvorsitzenden die Funktionszulage gem. Z. 1 für die Hälfte der betrieblichen Normalarbeitszeit gewährt. Diese Zulage ist nach oben mit 10 % des kollektivvertraglichen Grundlohnes für die wöchentliche Normalarbeitszeit begrenzt.

Empfehlung

über die Entlohnung älterer ArbeitnehmerInnen

Der Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie empfiehlt seinen Mitgliedsfirmen, Verhandlungen über eine dauernde Versetzung bzw. neu daraus resultierenden Lohnänderungen, die langjährig im Betrieb beschäftigte ältere ArbeitnehmerInnen betreffen, unter Beachtung des § 105 Abs. 3 Z. 2 Arbeitsverfassungsgesetz mit dem Betriebsrat zu führen.

Empfehlung

bezüglich der Übernahme der Internatskosten durch den Arbeitgeber

Der Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie empfiehlt seinen Mitgliedsfirmen, Lehrlingen die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, so zu ersetzen, dass diesen mindestens 75 % ihrer Lehrlingsentschädigung verbleibt.

Empfehlung

betreffend Kündigungsverzicht während des Krankenstandes

Der Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie empfiehlt seinen Mitgliedsfirmen, eine(n) erkrankte(n) ArbeitnehmerIn während der Zeit der Anspruchsberechtigung auf Krankentgelt (Krankengeldzuschuss) – höchstens jedoch bis zur Dauer von 5 Wochen – nicht zu kündigen. Diese Empfehlung gilt dann nicht, wenn der Betriebsrat vor der Erkrankung des (der) ArbeitnehmersIn im Sinne des § 105 Arbeitsverfassungsgesetz von der Kündigungsabsicht verständigt wurde.

Anhang 1

Beispielsrechnungen zu § 10

Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit

(Ohne Berücksichtigung von branchenspezifischen Regelungen in den Anhängen zum Rahmenkollektivvertrag und den Lohnverträgen.)

Berechnungsbasis:	38,5-Stunden-Woche
Monatsgrundlohn:	€ 1.670,-
Grundlohn je Stunde: (ist bereits im Monatslohn enthalten!)	€ 10,- (€ 1.670,- : 167)
Grundvergütung für Überstunden und Basis für die Berechnung des Feiertagszuschlages:	€ 10,84 (€ 1.670,- : 154)

Entgelt für Arbeit an Werktagen

Während der Normalarbeitszeit ohne Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundlohn ohne Zuschlag	€ 10,-
<i>zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundlohn + 50 % Nachtzuschlag	€ 10,- + € 5,- = € 15,-

Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundlohn ohne Zuschlag	€ 10,-
<i>zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundlohn + 30 % Nachtschichtzuschlag	€ 10,- + € 3,- = € 13,-

Überstundenentlohnung ohne Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundvergütung + 50 % Überstundenzuschlag	€ 10,84 + € 5,42 = € 16,26
<i>zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundvergütung + 100 % Nachtüberstundenzuschlag	€ 10,84 + € 10,84 = € 21,68

Überstundenentlohnung im Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundvergütung + 50 % Überstundenzuschlag	€ 10,84 + € 5,42 = € 16,26
<i>zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundvergütung + 100 % Nachtüberstundenzuschlag	€ 10,84 + € 10,84 = € 21,68

Entgelt für Arbeit an Sonntagen

Während der Normalarbeitszeit ohne Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundlohn + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden	€ 10,- + € 10,- = € 20,-
	Grundlohn + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit	€ 10,- + € 15,- = € 25,-
<i>zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundlohn + 150 % Sonntagsnachtszuschlag	€ 10,- + € 15,- = € 25,-

Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundlohn + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden	€ 10,- + € 10,- = € 20,-
	Grundlohn + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit	€ 10,- + € 15,- = € 25,-
<i>zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundlohn + 150 % Sonntagsnachtszuschlag	€ 10,- + € 15,- = € 25,-

Überstundenentlohnung ohne Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundvergütung + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden	€ 10,84 + € 10,84 = € 21,68
	Grundvergütung + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit	€ 10,84 + € 16,26 = € 27,10
<i>zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundvergütung + 150 % Sonntagsnachtszuschlag	€ 10,84 + € 16,26 = € 27,10

Überstundenentlohnung im Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundvergütung + 100 % Sonntagszuschlag für die ersten 7 Stunden	€ 10,84 + € 10,84 = € 21,68
	Grundvergütung + 150 % für die weiteren Stunden während der Tageszeit	€ 10,84 + € 16,26 = € 27,10
<i>zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundvergütung + 150 % Sonntagsnachtszuschlag	€ 10,84 + € 16,26 = € 27,10

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:

<i>zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):</i>	150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit	150 % von € 10,84 = € 16,26
<i>zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit	200 % von € 10,84 = € 21,68

Während der Normalarbeitszeit im Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):</i>	150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit	150 % von € 10,84 = € 16,26
<i>zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit	200 % von € 10,84 = € 21,68

Überstundenentlohnung ohne Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 20:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundvergütung + 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit	€ 10,84 + € 10,84 = € 21,68
<i>zwischen 20:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundvergütung + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit	€ 10,84 + € 16,26 = € 27,10

Überstundenentlohnung im Schichtbetrieb:

<i>zwischen 6:00 und 22:00 Uhr (Tageszeit):</i>	Grundvergütung + 100 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit	€ 10,84 + € 10,84 = € 21,68
<i>zwischen 22:00 und 6:00 Uhr (Nachtzeit):</i>	Grundvergütung + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit	€ 10,84 + € 16,26 = € 27,10

Anhang 2

Muster für einen Dienstzettel

gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für Arbeiter/Innen

- 1) Arbeitgeber (Name und Anschrift)
.....
- 2) ArbeitnehmerIn:
Herrn/Frau
Anschrift:
- 3) Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes * zum Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie,
Verband der industrie
gilt der Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie, einschließlich
der Anhänge und der Lohn tafel für die industrie.
- 4) Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag/die Probezeit beträgt *).
Das Dienstverhältnis ist bis befristet *).
- 5) Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.
- 6) Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte:
.....
- 7) Einstufung in kollektivvertraglichen Lohnvertrag:
.....
- 8) Vorgesehene Verwendung:
.....
- 9) Anfangsbezug/Einstell-Lohn (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile *) :
Sonderzahlungen:
Sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag.
Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt:

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom (von der) ArbeitnehmerIn bekannt gegebenes Konto überwiesen*).

10) Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes bzw. nach dem Kollektivvertrag.

11) Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und beträgt Stunden.

Ihre Normalarbeitszeit beträgt Stunden *)

(Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlich möglich ist).

Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden*).

12) Weiters gelten, nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossene Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in

.....
zur Einsichtnahme aufgelegt.

13) Mitarbeitervorsorgekasse:
.....

..... , am

Ort

Datum

.....

Unterschriften:

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

Anhang 3

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung, 1040 Wien, Plößlgasse 15.

Geltungsbereich

a. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich:

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

c. Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer, welche Kraftfahrzeuge iSd §§ 13ff AZG, BGBl. 1969/461, zuletzt geändert durch das BGBl. I 2006/138 idgF, lenken.

Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

ARTIKEL I

1. Soweit nicht im Kollektivvertrag abweichende Regelungen festgelegt sind, richten sich die Lenkzeiten, Lenkpausen, Einsatzzeiten, Tagesruhezeiten und die wöchentliche Ruhezeit nach der Verordnung (EG) 561/2006, dem AETR (europäisches Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals) in der je-

weils geltenden Fassung sowie dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz.

1a. Begriffsbestimmung: wenn sich eine Bestimmung auf die Verordnung EG 561/2006 bezieht, dann sind damit Lkw gemeint, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5 t übersteigt. Diese Fahrzeuge werden in der Folge „VO-Fahrzeuge“ genannt. Die wichtigsten Bestimmungen der Verordnung (EG) 561/2006 sind im Anhang*) zu diesem Kollektivvertrag zusammengefasst.

**) Der Anhang ist in dieser Ausgabe nicht mit abgedruckt!*

2. Die Arbeitszeit für Lenker umfaßt unbeschadet des § 2 AZG die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Tagesarbeitszeit und eine neue tägliche Lenkzeit nach Ablauf des letzten Teiles der Ruhezeit.

ARTIKEL II – Lenkzeiten

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a AZG

Die Lenkzeiten für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richten sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

ARTIKEL III – Lenkpausen

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a AZG

Die Lenkpausen für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richten sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen.

Die Lenkzeit gilt auch dann als ununterbrochen, wenn sie durch kürzere Zeiträume unterbrochen wird, als sie für Lenkpausen vorgesehen sind. Zeiten, die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden.

Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

ARTIKEL IV – Tägliche Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a AZG

Die tägliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist dem Lenker eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

ARTIKEL V – Wöchentliche Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a AZG

Die wöchentliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhän-

ger 3,5 Tonnen übersteigt) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Die wöchentliche Ruhezeit für sonstige Fahrzeuge richtet sich nach den § 2 bis 5 Arbeitsruhegesetz.

ARTIKEL VI – Kombinierte Beförderung

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a AZG

Die kombinierte Beförderung mit VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Zeiten, in denen ein Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, gelten je nach Dauer als Ruhepausen oder als Ruhezeiten.

Eine Ruhezeit liegt dann vor, wenn

- die Zeit mindestens 3 Stunden beträgt und
- dem Lenker ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht.

ARTIKEL VII – Einsatzzeit

Als Einsatzzeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit einschließlich aller Pausen.

Bei Teilung der täglichen Ruhezeit beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit. Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.

Die Einsatzzeit darf grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten:

a) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 3 Ziffer 1 AZG (VO-Fahrzeuge)

Gemäß § 16 Abs. 3 AZG kann die Einsatzzeit über 12 Stunden hinaus soweit verlängert werden, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, bei 2-Fahrerbesetzung innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden, vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird

b) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 4 AZG (Sonstige Fahrzeuge)

Die Einsatzzeit beim Lenken von Fahrzeugen im Sinne von § 16 Absatz 4 AZG (Sonstige Fahrzeuge) beträgt maximal 12 Stunden.

ARTIKEL VIII – Halteplatz

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a AZG

Die Zulässigkeit von Abweichungen von den Bestimmungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher und wöchentlicher Ruhezeit, Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beim Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 AZG

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der Lenker eines sonstigen Fahrzeuges zum Erreichen eines geeigneten Halteplatzes von folgenden Regelungen abweichen:

- Lenkzeit,
- Lenkpause,
- Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung.

Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie zur Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeuges oder einer Ladung erforderlich sind.

Der Lenker hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes folgendermaßen zu vermerken:

- auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät), oder
- auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät), oder
- in den Arbeitszeitaufzeichnungen (bei allen anderen sonstigen Fahrzeugen)

ARTIKEL IX – Geltungstermin

Dieser Kollektivvertrag tritt für die Mitgliedsbetriebe der Verbände der

AF-Getränke-

Essig-Essenzen-Spirituosen-

Fleischwaren-

Fruchtsaft-

Futtermittel-

Geflügel-

Mühlen-

Obst- Gemüseveredelungs- und Tiefkühl-

Süßwarenindustrie

mit 11. April 2007 in Kraft und ersetzt den bis dahin wirksamen „Lenkzeitenkollektivvertrag von 27. November 1995, der zwischen Fachverband und Gewerkschaft abgeschlossen wurde.

Für Mitgliedsbetriebe anderer Verbände des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie kann die Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages nach Bedarf vereinbart werden.

ARTIKEL X – Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag ist bis zum 31.12.2007 befristet. Wenn keiner der beiden Vertragsparteien bis ein Monat vor Ablauf dieses Zusatzkollektivvertrages Einwände erhebt, so verlängert sich die Geltungsdauer automatisch jeweils um weitere 12 Monate.

Wien, am 2. April 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft Metall – Textil – Nahrung

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

Anhang 4

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Altersteilzeit

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung, 1040 Wien, Plößlgasse 15.

ARTIKEL I – Geltungsbereich

a) Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich:

Für alle Betriebe, die dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehören, ausgenommen die Mitgliedsbetriebe des Verbandes der österreichischen Tabakwarenindustrie.

c) Persönlich:

Für alle Arbeiter/innen, die in den unter b) angeführten Betrieben beschäftigt sind.

ARTIKEL II – Altersteilzeit

1. Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b 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.

- a) Der/Die Arbeitnehmer/in hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gem. § 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) Der/Die Arbeitgeber/in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem. § 19d Abs. 3a AZG.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a. Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b. Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c. Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/die Arbeitgeber/in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

ARTIKEL III

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung dieses Kollektivvertrages aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

ARTIKEL IV

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 01.01.2008 in Kraft.

Mit Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag betreffend Altersteilzeit vom 30. Jänner 2004 außer Kraft.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

KOLLEKTIVVERTRAG

Diensterfindungen und Verbesserungsvorschläge

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, 1040 Wien, Plößlgasse 15.

A. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

b) fachlich

Für alle dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehörenden Betriebe.

c) persönlich

Für alle in den unter Punkt b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, im Folgenden ArbeitnehmerInnen genannt.

B. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem/r ArbeiterIn während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er/Sie muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den/die ErfinderIn zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des/der DienstnehmerIn muss der/die ErfinderIn bei

der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

C. Verbesserungsvorschläge

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

D. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2008 in Kraft.

Wien, am 15. Mai 2008

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47
oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,
bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Berufsförderungsinstitut

Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352

Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.