

BRANCHENANHANG LOHNVERTRAG

Zuckerindustrie Österreich

März 2026

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

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

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte 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 ebenfalls 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.

BRANCHENANHANG und LOHNVERTRAG

IN DER FASSUNG VOM 01.03.2026

für die

Zuckerindustrie

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Hinweis:

Der Rahmenkollektivvertrag (RKV) ist für alle Branchen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie gültig. Im vorliegenden Branchenanhang sind Besserstellungen und zusätzliche Regelungen gegenüber dem RKV geregelt. Beide gemeinsam bilden die Grundlage aller geltenden kollektivvertraglichen Regelungen in einer Branche.

Inhalt

Branchenanhang in der Fassung vom 01.03.2026 zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für die ZUCKER-INDUSTRIE

Branchenanhang ZUCKERINDUSTRIE

	Seite
Allgemeine Bestimmungen	<u>6</u>
Zu § 2 Geltungsbereich	<u>6</u>
Zu § 4 Arbeitszeit	<u>6</u>
Zu § 5 Schichtarbeit	<u>7</u>
Zu § 6 Pausen	<u>9</u>
Zu § 7 Überstundenarbeit	<u>10</u>
Zu § 8 Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>10</u>
Zu § 9 Nachtarbeit	<u>10</u>
Zu § 10 Zuschläge für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit	<u>11</u>
Zu § 11 Lohnzahlung	<u>11</u>
Zu § 12 Zulagen	<u>11</u>
Zu § 15 Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Kampagne- zehntel)	<u>12</u>
Zu § 16 Dienstjubiläum	<u>17</u>
Zu § 17 Krankengeldzuschuss:	<u>18</u>
Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung	<u>19</u>
Zu § 20 Lösung des Arbeitsverhältnisses	<u>20</u>
Zu § 21 Abfertigung ALT	<u>20</u>

II. Sonderbestimmungen

z.B. Dienstwohnung, Deputate, Bestimmungen für Lehrlinge 21–24

Kollektivverträge zum Branchenanhang Zuckerindustrie

• Kollektivvertrag betreffend Arbeitszeitverkürzung (1.1.1987)	<u>25</u>
• Kollektivvertrag über die Änderung des Kollektivvertrages Arbeits- zeitverkürzung (1.1.2009)	<u>28</u>
• Kollektivvertrag Dienstreisen (1.9.2013)	<u>29</u>
• Ergänzung zum Dienstreisekollektivvertrag (1.3.2026)	<u>41</u>

• Kollektivvertrag „Zulage III“ (1.3.2026)	42
• Kollektivvertrag „Umziehzeiten“ (1.9.2019)	45

Lohnrechtlicher Teil zum Branchenanhang Zuckerindustrie

Lohnvertrag 2026

I. Geltungstermin	50
II. Stunden- & Monatslöhne	51
III. Dienstalterszulage (2. und 3. DAZ)	52
IV. Zuschläge	54

BRANCHENANHANG

Zuckerindustrie

STAND 1. MÄRZ 2026

ANHANG

in der Fassung vom 01.09.2014
zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
für die
ZUCKERINDUSTRIE

Zu § 2 Geltungsbereich

Der Abschnitt b) (fachlicher Geltungsbereich) wird wie folgt ergänzt:
Dieser Kollektivvertrag gilt auch für alle Außenstellen (Rübenübernahmestellen) und Zentralbüros der Unternehmungen, die dem Verband der Zuckerindustrie angehören.

Zu § 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.

2. In Änderung von Abs. 2 (Beginn und Ende der Arbeitswoche) wird festgelegt:
Die Arbeitswoche beginnt jeweils am Montag um 6 Uhr früh und dauert bis Montag 6 Uhr früh der nächsten Woche.

5. An Stelle des Abs. 5 (wöchentliche Arbeitszeit) tritt folgende Regelung:
Die wöchentliche Arbeitszeit aller ArbeitnehmerInnen endet, außer bei der Kampagne, an einem Freitag. In dringenden Ausnahmefällen, wenn Samstag gearbeitet wird, ist das Einverständnis des zuständigen Betriebsrates erforderlich. Bei Schichtarbeit außerhalb der Kampagne kann im Einverständnis mit dem Betriebsrat die wöchentliche Arbeitszeit auch über den Freitag hinausgehend eingeteilt werden.

§ 4 wird wie folgt ergänzt:

14. Mittagspause für Fahrpersonal

Wenn es dem Fahrpersonal aus Sicherheits- oder sonstigen Gründen nicht möglich ist, das anvertraute Fahrzeug zu verlassen, um die gesetz-

lich zustehende Pause abzuhalten, deren Ausmaß der betrieblichen Mittagspause gleich ist, ist das Fahrpersonal verpflichtet, diese Pause im oder in unmittelbarer Nähe des Fahrzeuges einzuhalten. Diese Pause wird in die Arbeitszeit eingerechnet, ohne dass die für den betreffenden Tag betrieblich festgesetzte Arbeitszeit verkürzt wird.

15. Die geleistete Mehrstunde bei der Umstellung von Sommerzeit auf MEZ wird mit dem entsprechenden kollektivvertraglichen Zuschlag bezahlt.

Zu § 5 Schichtarbeit

Im Sinne des Abs. 2 (Schichtarbeit außerhalb der Kampagne) gilt folgende Sonderevereinbarung:

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

- a)** Erzeugung und Verpackung von Zucker aller Art,
- b)** Verladebetrieb einschließlich Bahn,
- c)** Kesselhaus, Heizanlage, Kraftanlage,
- d)** Portiere, NachtwächterInnen, Feuerwache,
- e)** Labors,
- f)** Melasseentzuckerung.

Diese Schichtarbeit muss mindestens eine Woche dauern und gilt nur für ganze Abteilungen. Jene Arbeitsplätze, an denen nur ein/e einzelne/r ArbeitnehmerIn in Arbeit steht, z. B. im Kesselhaus oder in der Heizanlage, gelten ebenfalls als Abteilung.

Für die Dauer der Schichtarbeit gilt die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr im Sinne des § 10 Abs. 2, zu c) als zuschlagspflichtige Nachtarbeit.

Beginn, Dauer und Ende der Wechselschicht werden gem. § 5 Abs. 3 zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

Abs. 4 (Schichtwechsel) wird wie folgt ergänzt:

Wird in drei Schichten gearbeitet, hat der Schichtwechsel so zu erfolgen, dass der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von drei Wochen möglichst an einem Sonntag eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden hat.

Abs. 5 (Mindestruhezeit) wird wie folgt ergänzt:

Wenn zur Ermöglichung von Schichtarbeit im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983, geregelt wird, muss dem/der ArbeitnehmerIn die durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit in einem verlängerten Durchrechnungszeitraum gem. § 5 Arbeitsruhegesetz gesichert werden.

§ 5 wird wie folgt ergänzt:

Abs. 6. Die Kampagne beginnt bei der Rübenverarbeitung mit dem Einlauf der Rübe in die Waschmaschine, bei Raffinationsbetrieb mit dem Einwurf des Rohzuckers in die Auflösung, bei Verarbeitung von Dicksaft mit dem Öffnen des Dampfventils in einem mit Sirup gefüllten Kochapparat, und endet mit dem Abstellen der Zentrifugen zur Entleerung des letzten Zuckers bzw. bei reinem Trocknereibetrieb mit dem Abstellen der Trockentrommel.

Abs. 7. Überstundenarbeit, Sonntagsarbeit, Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und Nachtüberstundenarbeit in der Kampagne wird in gleicher Höhe entlohnt wie bei Betrieb außerhalb der Kampagne.

Abs. 8 Berechnung der Wochenruhe innerhalb der Kampagne:

1. Durchrechnungszeitraum: Der 1-wöchige Durchrechnungszeitraum der Wochenruhe gemäß § 5 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/1983 beginnt am Montag um 6.00 Uhr in der Woche, in welcher für den Arbeitnehmer (AN) lt. Schichtplan die Dicksaftkampagne (DS) bzw. Rübenkampagne beginnt. Für AN welche an mehreren zusammenhängenden Kampagnen teilnehmen, gelten diese Kampagnen als zusammenhängender Durchschnittszeitraum. Die wöchentliche Ruhezeit wird von Montag, 6.00 Uhr bis darauffolgenden Montag, 6.00 Uhr berechnet.

2. Befristete AN: Befristeten AN, deren Dienstverhältnis nicht an einem Montag anfängt, ist der Zeitraum rückwirkend ab Montag, 6.00 Uhr bis Beginn des Dienstverhältnisses (Uhrzeit des Dienstantrittes) als Wochenruhezeit anzurechnen (jedoch max. 36 Stunden), sofern nicht eine sonstige längere zusammenhängende Freizeit in dieser Woche besteht. Diese Regelung gilt sinngemäß auch bei Firmenaustritt. Das bedeutet, dass beginnend mit dem Ende des letzten Arbeitstages (Uhrzeit des Dienstendes) bis Montag, 6.00 Uhr der Folgewoche als Wochenruhezeit anzurechnen ist

(jedoch max. 36 Stunden), sofern nicht eine sonstige längere zusammenhängende Freizeit in dieser Woche besteht.

3. Ruhezeiten unter 24 Std.: Wöchentliche Ruhezeiten von weniger als 24 Stunden dürfen zur Berechnung der Ruhezeit von 36 Stunden nicht herangezogen werden. (§ 5 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/1983)

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

5. Bewertung von Krankenstand:

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

6. Bewertung von KV-Freistellungen:

Nimmt ein(e) AN während der Kampagne KV-Freistellungen in Anspruch, so werden diese Zeiten zur Durchschnittsberechnung der Ruhezeit angerechnet.

Zu § 6 Pausen

§ 6 wird wie folgt ergänzt:

7. Vor Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit sind den Arbeitnehmern/Innen 5 Minuten für die Reinigung des Arbeitsplatzes und zur Abgabe des Werkzeuges zur Verfügung zu stellen.

8. Nach der Mittagspause wird bei fünfstündiger ununterbrochener Arbeitszeit eine Pause von 15 Minuten gewährt, deren Einteilung einer innerbetrieblichen Regelung vorbehalten bleibt und die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

Zu § 7 Überstundenarbeit

§ 7 wird wie folgt ergänzt:

6. Die letzte begonnene halbe Überstunde wird als volle halbe Überstunde bezahlt.

7. Im Kampagnebetrieb können bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, zusätzlich zu dem nach § 7 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Überstundenausmaß 10 Überstunden geleistet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf auch in diesen Fällen 12 Stunden nicht überschreiten.

Zu § 8 Sonn- und Feiertagsarbeit

In Änderung von Abs. 1 gilt folgende Regelung:

Als Sonn- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw. an Feiertagen in der Zeit von 6 Uhr früh bis am folgenden Tag 6 Uhr früh geleistete Arbeit.

In Änderung des Absatzes 7, 2. Satz gilt als Basis für die Berechnung des Überstundenentgelts (Grundstunde + Zuschlag) an Sonntagen und der Berechnung des Feiertagszuschlages der im Arbeitszeitverkürzungskollektivvertrag festgelegte Teilungsfaktor.

Zu § 9 Nachtarbeit

§ 9 wird wie folgt ergänzt:

Jede Arbeit gilt als Nachtarbeit, wenn sie in Fortsetzung von Nachtarbeit geleistet wird. Darunter ist in diesem Zusammenhang zu verstehen, dass zwischen Beendigung der Nachtarbeit und der Wiederaufnahme der Arbeit weniger als elf Stunden verstrichen sind. Dies gilt nicht bei Schichtwechsel gemäß Schichtplan.

Wird aus betrieblichen Gründen vor 6 Uhr früh eine höchstens zweistündige Arbeitsleistung angeordnet, an die eine normale Tagesarbeitszeit anschließt, werden nur die Arbeitsstunden vor 6 Uhr früh als Nachtüberstunden berechnet. Sollte in einem solchen Fall der/die betreffende ArbeitnehmerIn nach Ende der für diesen Tag und seine/ihre Abteilung festgesetz-

ten Arbeitszeit noch Arbeit leisten, so sind diese Arbeitsstunden als Nachtüberstunden zu entlohnen.

Zu § 10 Zuschläge für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit

In Änderung von Absatz 1 gelten die entsprechenden Bestimmungen des Kollektivvertrages vom 21.12.1973 betreffend Einführung eines Monatslohnes für die Arbeitnehmer in der Zuckerindustrie in der geltenden Fassung beziehungsweise der im Arbeitszeitverkürzungskollektivvertrag oder in der geltenden Lohntabelle festgelegte Teilungsfaktor.

In Änderung von Abs. 3 lauten die Ansätze hinsichtlich der Bezahlung von Überstunden und Nachtüberstunden an Feiertagen wie folgt:

Für Überstunden:

Stundengrundlohn + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Für Nachtüberstunden:

Stundengrundlohn + 200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Zu § 11 Lohnzahlung

In Änderung von Abs. 9 gilt:

Das Lehrlingseinkommen beträgt:

im 1. Lehrjahr	35 %
im 2. Lehrjahr	45 %
im 3. Lehrjahr	65 %
im 4. Lehrjahr	75 %

des niedrigsten Facharbeiterlohnes des Lohnvertrages für die ArbeitnehmerInnen in der österreichischen Zuckerindustrie.

Zu § 12 Zulagen

Abs. 1 wird wie folgt ergänzt:

Allfällige Schlechtwetterzulagen werden in besonderen Fällen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

Abs. 2 wird wie folgt ergänzt (gesundheitsschädigende Arbeit):

ArbeitnehmerInnen, die eine gesundheitsschädigende Arbeit verrichten, erhalten eine Zulage von 15 % ihres jeweils eingestuften Normalstundenlohnes.

Sollte zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat über die Frage, ob eine Arbeit als gesundheitsschädigend gilt oder nicht, keine Einigung erzielt werden, entscheiden darüber die Vertragspartner.

Zu § 15 Sonderzahlungen

B) Weihnachtsremuneration

Abs. 3 wird wie folgt ergänzt:

Die Weihnachtsremuneration beträgt einen Monatsgrundlohn einschließlich der Dienstalterszulage sowie laufend gewährter Prämien in jedem Kalenderjahr. Außerdem erhalten alle am 1. Dezember beschäftigten ArbeitnehmerInnen zusätzlich:

nach 5-jähriger Dienstzeit	15 %
nach 7-jähriger Dienstzeit	22 %
nach 11-jähriger Dienstzeit	28 %
nach 15-jähriger Dienstzeit	34 %
nach 20-jähriger Dienstzeit	39 %
nach 25-jähriger Dienstzeit	44 %
nach 30-jähriger Dienstzeit	50 %
nach 35-jähriger Dienstzeit	54 %
nach 40-jähriger Dienstzeit	60 %

ihres Monatsgrundlohnes einschließlich Dienstalterszulage (siehe RKV) bezahlt.

Diese Dienstzeiten begründen den Anspruch auf die jeweiligen Zusatzprozente, wenn sie bis längstens 31.12. des Kalenderjahres, in dem die Remuneration gebührt, vollendet werden.

(11) Alle bei Rübenkampagneende beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit mehr als einjähriger ununterbrochener Dienstzeit haben Anspruch auf die Sonderzahlung „Kampagnezehntel“. Als ununterbrochene Dienstzeit gilt auch: Zivildienst, Präsenzdienst, Familienhospiz, gesetzlich vorgese-

hene Karenzierungen sowie keine längeren arbeitsrechtlichen Unterbrechungen von jeweils 60 Tagen.

Für Lehrlinge gilt folgende Regelung:

Alle Lehrlinge ab dem ersten Lehrjahr haben Anspruch auf die Sonderzahlung „Kampagnezehntel“.

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

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

Die Auszahlung des Kampagnezehntels erfolgt in zwei Teilen.

Der erste Teil ist mit 31. Dezember des Jahres fällig und wird nach der Rübenverarbeitungsmenge vom Beginn der Kampagne bis zum 31. Dezember des Jahres bemessen. Die Verrechnung des Kampagnezehntels erfolgt für die Lohnzahlungsperiode Dezember und die Auszahlung erfolgt bis spätestens 10. des darauf folgenden Februars.

Dauert die Rübenkampagne bis zum 31. Dezember, dann gilt folgendes: Die Rübenverarbeitungsmenge vom Beginn der Kampagne bis zum 31. Dezember hat bis spätestens 15. Jänner vorzuliegen. Danach hat die Verrechnung und Auszahlung des Kampagnezehntels für die Lohnzahlungsperiode Dezember gemeinsam mit der Lohnabrechnung für den Jänner mit dem letzten Banktag im Jänner zu erfolgen.

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

Liegt zum bis 15. eines Monats die endgültige Rübenverarbeitungsmenge vor, so erfolgt die Verrechnung und Auszahlung des 2. Teils des Kampagnezehntels mit dem letzten Banktag des jeweiligen Monats. Die Bemessung erfolgt nach der Rübenverarbeitungsmenge des gesamten Verarbeitungszeitraumes der Kampagne abzüglich des bereits zur Auszahlung gebrachten ersten Teiles des Kampagnezehntels.

ArbeitnehmerInnen, die während der Kampagne austreten, erhalten gemäß der bis zum Austrittstag verarbeitenden Rübenmenge entsprechende Kampagnezehntel nach unten stehender Tabelle.

Mustertabelle:

Daten Kampagneschlussbericht

	2 Werke
2014/15	22.446
2015/16	23.113
2016/17	24.039
2017/18	24.553
2018/19	23.817
2019/20	24.440
2020/21	23.556
2021/22	23.715
2022/23	23.805
2023/24	23.623
Durchschnitt letzte zwei Jahre	23.714

Neue Zehntelregelung ab Kampagne 2006/07 für Kampagne 2024/2025

Tage		23.714	
70	0	1.660.008	0
71	1.660.009	1.683.722	1
72	1.683.723	1.707.436	1,1
73	1.707.437	1.731.151	1,2
74	1.731.152	1.754.865	1,3
75	1.754.866	1.778.580	1,4
76	1.778.581	1.802.294	1,5
77	1.802.295	1.826.008	1,6
78	1.826.009	1.849.723	1,7
79	1.849.724	1.873.437	1,8
80	1.873.438	1.897.152	1,9
81	1.897.153	1.920.866	2
82	1.920.867	1.944.580	2,1

83	1.944.581	1.968.295	2,2
84	1.968.296	1.992.009	2,3
85	1.992.010	2.015.724	2,4
86	2.015.725	2.039.438	2,5
87	2.039.439	2.063.152	2,6
88	2.063.153	2.086.867	2,7
89	2.086.868	2.110.581	2,8
90	2.110.582	2.134.296	2,9
91	2.134.297	2.158.010	3
92	2.158.011	2.181.724	3,1
93	2.181.725	2.205.439	3,2
94	2.205.440	2.229.153	3,3
95	2.229.154	2.252.868	3,4
96	2.252.869	2.276.582	3,5
97	2.276.583	2.300.296	3,6
98	2.300.297	2.324.011	3,7
99	2.324.012	2.347.725	3,8
100	2.347.726	2.371.440	3,9
101	2.371.441	2.395.154	4
102	2.395.155	2.418.868	4,1
103	2.418.869	2.442.583	4,2
104	2.442.584	2.466.297	4,3
105	2.466.298	2.490.011	4,4
106	2.490.012	2.513.726	4,5
107	2.513.727	2.537.440	4,6
108	2.537.441	2.561.155	4,7
109	2.561.156	2.584.869	4,8
110	2.584.870	2.608.583	4,9
111	2.608.584	2.632.298	5
112	2.632.299	2.656.012	5,1
113	2.656.013	2.679.727	5,2
114	2.679.728	2.703.441	5,3
115	2.703.442	2.727.155	5,4
116	2.727.156	2.750.870	5,5
117	2.750.871	2.774.584	5,6

118	2.774.585	2.798.299	5,7
119	2.798.300	2.822.013	5,8
120	2.822.014	2.845.727	5,9
121	2.845.728	2.869.442	6
122	2.869.443	2.893.156	6,1
123	2.893.157	2.916.871	6,2
124	2.916.872	2.940.585	6,3
125	2.940.586	2.964.299	6,4
126	2.964.300	2.988.014	6,5
127	2.988.015	3.011.728	6,6
128	3.011.729	3.035.443	6,7
129	3.035.444	3.059.157	6,8
130	3.059.158	3.082.871	6,9
131	3.082.872	3.106.586	7
132	3.106.587	3.130.300	7,1
133	3.130.301	3.154.015	7,2
134	3.154.016	3.177.729	7,3
135	3.177.730	3.201.443	7,4
136	3.201.444	3.225.158	7,5
137	3.225.159	3.248.872	7,6
138	3.248.873	3.272.587	7,7
139	3.272.588	3.296.301	7,8
140	3.296.302	3.320.015	7,9
141	3.320.016	3.343.730	8
142	3.343.731	3.367.444	8,1
143	3.367.445	3.391.158	8,2
144	3.391.159	3.414.873	8,3
145	3.414.874	3.438.587	8,4
146	3.438.588	3.462.302	8,5
147	3.462.303	3.486.016	8,6
148	3.486.017	3.509.730	8,7
149	3.509.731	3.533.445	8,8
150	3.533.446	3.557.159	8,9
151	3.557.160	3.580.874	9
152	3.580.875	3.604.588	9,1

153	3.604.589	3.628.302	9,2
154	3.628.303	3.652.017	9,3
155	3.652.018	3.675.731	9,4
156	3.675.732	3.699.446	9,5
157	3.699.447	3.723.160	9,6
158	3.723.161	3.746.874	9,7
159	3.746.875	3.770.589	9,8
160	3.770.590	3.794.303	9,9
161	3.794.304	3.818.018	10
162	3.818.019	3.841.732	10,1
163	3.841.733	3.865.446	10,2
164	3.865.447	3.889.161	10,3
165	3.889.162	3.912.875	10,4
166	3.912.876	3.936.590	10,5
167	3.936.591	3.960.304	10,6
168	3.960.305	3.984.018	10,7
169	3.984.019	4.007.733	10,8
170	4.007.734	4.031.447	10,9
171	4.031.448	4.055.162	11
Usw.	Usw.	Usw.	Usw.

Zu § 16 Dienstjubiläum

In Änderung von Abs. 1 betragen die Ansprüche für langjährige ununterbrochene Beschäftigung für

a) ArbeiterInnen, die vor dem Stichtag, 01.01.2014, das 15. Dienstjahr vollendet haben und im gleichen Unternehmen beschäftigt waren

25 Jahren 1,6 Monatsgrundlöhne
35 Jahren 3,5 Monatsgrundlöhne
40 Jahren 4 Monatsgrundlöhne

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

b) ArbeiterInnen, die nach dem Stichtag, 31.12.2013, das 15. Dienstjahr vollendet haben und im gleichen Unternehmen beschäftigt waren

nach: 15 Jahren	1	Monatsgrundlohn
nach: 25 Jahren	1,6	Monatsgrundlöhne
nach: 35 Jahren	3,5	Monatsgrundlöhne
nach: 40 Jahren	3	Monatsgrundlöhne

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

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

(auch nach dem 1.7.2018 gültig!)

A) Krankheit (Unglücksfall)

1. Gem. Abs. 2 wird Ausmaß und Dauer des Krankengeldzuschusses folgendermaßen festgesetzt:

a) Über die Anspruchsdauer gem. des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/74 idgF. und § 17 A, Abs. 3 RKV hinaus gilt folgende Krankengeldzuschussregelung:

Der/Die ArbeitnehmerIn erhält für Tage, an denen ein Verdienstausschlag im Rahmen der Normalarbeitszeit gem. § 4 Rahmenkollektivvertrag (RKV) eintritt, einen Krankengeldzuschuss in folgendem Ausmaß:

während des 6. bis 10. Dienstjahres:

40 % des Bruttolohnes durch 2 Wochen, d. s. die 13. bis 14. Krankheitswoche,

während des 11. bis 15. Dienstjahres:

40 % des Bruttolohnes durch 14 Wochen, d. s. die 13. bis 26. Krankheitswoche,

während des 16. bis 25. Dienstjahres:

40 % des Bruttolohnes durch 12 Wochen, d. s. die 15. bis 26. Krankheitswoche,

ab dem 26. Dienstjahr:

40 % des Bruttolohnes durch 10 Wochen, d. s. die 17. bis 26. Krankheitswoche.

2. § 17 Abschnitt A) des RKV wird wie folgt ergänzt:

Beruhet die Arbeitsverhinderung auf einem Unfall (nicht Arbeitsunfall), so gebührt der Krankengeldzuschuss gem. § 17 Abschnitt A) des RKV nur

dann, wenn dieser Unfall weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

B) Arbeitsunfall

Gemäß Abs. 1 gilt: Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, erhält der/die ArbeitnehmerIn über die Anspruchsdauer nach dem EFZG idgF. hinaus Krankengeldzuschuss gem. § 17 Abschnitt B) Abs. 1 des Rahmenkollektivvertrages in folgendem Ausmaß:

während des 1. bis 15. Dienstjahres:

40 % des Bruttolohnes durch 18 Wochen, d. s. die 9. bis 26. Woche der Arbeitsverhinderung;

nach dem 15. Dienstjahr:

40 % des Bruttolohnes durch 16 Wochen, d. s. die 11. bis 26. Woche der Arbeitsverhinderung.

Soweit die ersten 3 Tage der Arbeitsverhinderung nach einem Arbeitsunfall nicht unter das EFZG fallen, beträgt der Zuschuss, sofern ein Verdienstausschlag im Rahmen der Normalarbeitszeit gem. § 4 RKV eintritt, 100 % des Bruttolohnes gem. lit. a) des Abschnittes A) unter den im RKV festgelegten Bedingungen.

C) Berechnung des Bruttostundenlohnes

Bruttostundenlohn ist der durchschnittliche Stundenverdienst während der letzten Abrechnungsperiode zur Sozialversicherung (Kalendermonat) vor der Erkrankung. Er wird errechnet, indem der gesamte Bruttoverdienst durch die tatsächlich bezahlten Stunden (d. h. Normalstunden und Urlaubsstunden – diese zusammen jedoch nicht mehr als 165 Stunden – sowie Überstunden) zu dividieren ist. Ausgenommen hiervon werden lediglich Sonderzulagen und einmalige Bezüge.

Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung

In Anwendung von Abs. 2 wird festgelegt, dass alle ArbeitnehmerInnen zwei Arbeitsanzüge pro Jahr auf Kosten des Betriebes erhalten, die während der Arbeitszeit zu tragen sind. Reinigung und Instandhaltung sind von den jeweiligen BesitzernInnen zu besorgen.

Sie erhalten zu diesem Zweck eine betrieblich zu vereinbarende Menge Waschmittel.

Zu § 20 Lösung des Arbeitsverhältnisses

Abs. 2 wird wie folgt ergänzt:

Bei Kampagnearbeiten endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Beendigung

a) der Kampagne bzw.

b) jener Arbeiten, für die das Arbeitsverhältnis begründet wurde bzw.

c) jener Arbeiten, mit welchen der/die KampagnearbeiterIn zuletzt beschäftigt wurde.

Sofern Ruhezeiten nach dem Arbeitsruhegesetz zustehen, die in einem verlängerten Durchrechnungszeitraum im Anschluss an die Kampagne zu konsumieren sind, wird das Arbeitsverhältnis entsprechend verlängert. Ebenso können befristete Arbeitsverhältnisse bis zur Beendigung der Kampagne mit jenen ArbeitnehmernInnen abgeschlossen werden, die in der Zeit zwischen zwei Kampagnen aufgenommen wurden. Vom Abschluss solcher befristeter Arbeitsverhältnisse ist jeweils der Betriebsrat zu verständigen.

Zu § 21 Abfertigung ALT

Die Lehrzeit wird auf die Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit nur dann angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung ist das Entgelt nach Maßgabe der Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979, zu ermitteln.

In Änderung von Abs. 4 lit. a) gilt:

Bei Kündigung seitens des Arbeitnehmers wegen Übertritts in die vorzeitige Alterspension (§ 253 b ASVG) steht die volle gesetzliche Abfertigung auch dann zu, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht 10 Jahre gedauert hat.

In Änderung von Abs. 6 gilt:

Den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, gebührt die volle Abfertigung gem. Abs. 2.

II. Sonderbestimmungen

A) Bestimmungen für die ArbeitnehmerInnen in der Zuckerindustrie

a) § 82 lit. h) der Gewerbeordnung:

Die Bestimmungen des § 82 lit. h) der Gewerbeordnung (siehe § 376 Z. 47 Abs. 1 der Gewerbeordnung – BGBl. Nr. 50/1974 idgF.) werden während der Geltungsdauer dieses Vertrages nicht angewendet.

b) Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses:

Für die Bemessung aller Ansprüche aus dem Rahmenkollektivvertrag bzw. dem vorliegenden „Anhang“ sind Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Für die Bemessung dienstzeitabhängiger Ansprüche von ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von mehr als 12 Monaten sind alle tatsächlich im selben Unternehmen verbrachten Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse zusammenzurechnen.

B) Bestimmungen für ständige und andere unbefristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen

Als ständige ArbeitnehmerInnen sind jene anzusehen, die im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat in eine besondere Liste eingetragen werden.

Ständige und andere unbefristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf die nachstehenden Bezüge.

a) Dienstwohnungen:

Dienstwohnungen werden in dem vorhandenen Ausmaße zugeteilt. Die Zuteilung erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Dienstwohnung binnen 3 Monaten zu räumen. Im Falle der fristlosen Entlassung ist die Dienstwohnung innerhalb von 1 Monat zu räumen, falls nicht von Seiten des/der ArbeitnehmersIn Einspruch gegen die fristlose Entlassung beim Arbeits-

und Sozialgericht erhoben wurde. Im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat können die vorgenannten Fristen erstreckt werden.

b) Zuckerdeputat:

(1) 100 kg Zucker pro Kalenderjahr jährlich unentgeltlich. Nach ununterbrochener 25-jähriger Dienstzeit im selben Betrieb hat der/die JubilarIn ab dem Kalenderjahr, in dem er/sie seine/ihre 25-jährige ununterbrochene Zugehörigkeit vollendet, Anspruch auf weitere 100 kg Zucker unentgeltlich.

(2) Im Rahmen des unentgeltlichen Zuckerdeputates werden die Sorten Normalkristall, Feinkristall, Würfelzucker, Staubzucker sowie Backzucker und Gelierzucker (von letzteren beiden Sorten maximal 20 kg) abgegeben (Paketware in den üblichen Überverpackungen oder Sackware). 10 kg Deputatzucker können auch in Form eines „Zuckerkoffers“ bezogen werden.

(3) Darüber hinausgehende Mengen der Sorten laut Z. 1 sowie alle anderen Zuckersorten in der üblichen Überverpackung können zum jeweiligen Fabriksabgabepreis bezogen werden.

(4) Die bisherigen Abhol- und Zustellgewohnheiten bleiben unverändert.

(5) Eine Barablöse des Zuckerdeputats kann nur in den Mengen von 50 kg oder 100 kg erfolgen.

(6) Zucker, der im Rahmen des Deputates bezogen oder in bar abgelöst wird, wird als Sachbezug für Lohnsteuer und Sozialversicherung abgerechnet.

c) Zucker für PensionistenInnen:

(1) Früheren ArbeitnehmernInnen, die aus einem aktiven Dienstverhältnis zur Zuckerindustrie in den Ruhestand getreten sind, wird einmal jährlich ein kostenloses Zuckerdeputat in Höhe von 30 kg (in Überverpackungen) zu einem betrieblich zu vereinbarenden Zeitpunkt gewährt (Sorten gem. b) 2).

(2) Witwen/ern nach solchen PensionistenInnen werden 20 kg gewährt.

(3) Dies gilt auch für Witwen bzw. Witwern nach Beschäftigten der Zuckerindustrie, die während eines aktiven Dienstverhältnisses verstorben sind.

d) Zuckerdeputat für Lehrlinge:

Lehrlinge, die am 1. Jänner eines Jahres im Lehrverhältnis stehen, haben Anspruch auf 30 kg Deputatzucker für das Kalenderjahr.

e) Naturalien gegen Bezahlung:

Brennstoffe: 4000 kg Brennstoffe, nach Wahl fest oder flüssig und 400 kg trockenes Holz, beides für 12 Monate berechnet.

Für den Bezug von flüssigem Brennstoff in Tankwagen oder Fässern ist Voraussetzung, dass sich die notwendige Anzahl von BezieherInnen für eine Tankwagenfüllung bzw. LKW-Ladung bei Fässern findet. Die Abgabe erfolgt daher an den/die VerbraucherIn nur direkt durch Fahrzeuge des Lieferanten. Bis zum 1. April eines jeden Jahres muss der Betriebsleitung bekannt gegeben werden, in welchem Ausmaß der/die einzelne ArbeitnehmerIn die ihm/ihr zustehende Menge Brennstoff zu beziehen wünscht. Eine Änderung innerhalb der nächsten 12 Monate ist nicht möglich.

Jede/r ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die von ihm/ihr bestellte Menge zu übernehmen. Die Zustellung erfolgt zu den Wohnhäusern und ist kostenlos. Feste Brennstoffe gelangen in der Regel zweimal jährlich zur Zustellung.

Sollte Kohle bezogen werden, so versteht sie sich mit einem Heizwert von mindestens 6200 Kalorien. Sollte durch gesetzliche oder andere Maßnahmen eine minderwertigere Kohle ausgegeben werden, so erhöht sich die Menge entsprechend der Minderwertigkeit gegenüber 6200 Kalorien.

Bei der Abgabe der Brennstoffe wird der Mindestselbstkostenpreis des Betriebes zugrundegelegt.

C) Bestimmungen für den Lehrling

Sollte ein Lehrling nach abgeschlossener Lehrzeit und Beendigung der gesetzlichen Behaltspflicht weiterhin im Betrieb beschäftigt bleiben wollen, obliegt es der Betriebsleitung festzustellen, ob diese/r ArbeitnehmerIn weiter beschäftigt wird.

Im Falle einer Weiterbeschäftigung dieses/r ArbeitnehmersIn ist seine Entlohnung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen, wobei der Lohn der niedrigsten Facharbeiterkategorie grundsätzlich nur dann zu be-

zahlen ist, wenn der/die betreffende ArbeitnehmerIn die Arbeit eines/r FacharbeitersIn leistet oder zwischenzeitlich die Facharbeiterprüfung erfolgreich abgelegt hat.

D) Internatskosten für gewerbliche Lehrlinge

Internatskosten, die durch den Aufenthalt gewerblicher Lehrlinge in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, werden dem Lehrling ersetzt.

E) Fahrtkostenersatz für Lehrlinge

Jeder Lehrling erhält für den Besuch der lehrgangsmäßig geführten Berufsschule einen Fahrtkostenersatz in Höhe von 50 Prozent der billigsten Kosten eines zumutbaren öffentlichen Verkehrsmittels für die einmalige Hin- und Rückfahrt pro Woche der Lehrgangsdauer. Auf diesen Kostenersatz werden allfällige Lehrlingsfreifahrten oder ähnliche zweckgebundene Zuschüsse voll angerechnet. Allfällige Vergütungen durch den Betriebsrats-Fond fallen nicht unter diese Anrechnung.

Hinweis: Erstmalige Regelung der Karenzzeitenanrechnung für Arbeiter und Arbeiterinnen, volle Vergütung der Fahrtkosten für Lehrlinge in die Berufsschule, (diese beiden neuen Bestimmungen werden mittels Betriebsvereinbarung geregelt).

Achtung: Neue gesetzliche Karenzzeitenanrechnung ab August 2019 für neue Dienstnehmer.

Geltungstermin

Der Anhang tritt mit **1. September 2014** in Kraft.

Wien, am 29. August 2014

**Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
Verband der Zuckerindustrie
Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE**

KOLLEKTIVVERTRAG

die Ergänzung des Anhangs zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs für die ZUCKERINDUSTRIE betreffend,

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN DER ZUCKERINDUSTRIE

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE

1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35.

I.

Der Anhang zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs für die Zuckerindustrie wird wie folgt ergänzt:

III. Arbeitszeitverkürzung

§ 1 – Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt im Zeitraum vom 1.1. bis 30.9. 38 Stunden, im Zeitraum vom 1.10. bis zum 31.12. 40 Stunden.

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

3. Jenen Arbeitnehmern, für die die grundsätzliche Regelung gem. Abs. 1 gilt, wird im Zeitraum vom 1.1. bis 30.9. an Montagen, die unmittelbar vor Feiertagen liegen und Freitagen, die unmittelbar auf Feiertage folgen, freigegeben. Ist die Konsumation dieser freien Tage aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so gebührt Freizeit im Verhältnis 1 : 1.

4. Die ersten beiden im Zeitraum vom 1.1. bis zum 30.9. über die betrieblich vereinbarte Normalarbeitszeit von 38 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind als 39. und 40. Wochenstunde innerhalb des darauffolgenden Zeitraums von vier Kalenderwochen einvernehmlich durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1 auszugleichen.

5. Kommt der einvernehmliche Freizeitausgleich gem. Abs. 4 innerhalb eines Zeitraums von vier Kalenderwochen nicht zustande, sind geleistete 39. und 40. Wochenstunden wie Überstunden abzurechnen. Sie sind bei der Ermittlung von Sonderzahlungen nicht einzubeziehen.

§ 2 – Monatslöhne

1. Der regelmäßig zur Auszahlung kommende Lohn basiert auf einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

2. Die Monatslöhne bleiben während der Arbeitszeitverkürzung unverändert.

3. Der Teilungsfaktor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 173.

Hinweis: Der Teilungsfaktor für Normalstunden wurde auf 165 gesenkt.

4. Der in § 3 des Kollektivvertrages vom 21.12.1973 betreffend Einführung eines Monatslohnes für die Arbeitnehmer der Zuckerindustrie mit 150 festgesetzte Teilungsfaktor bzw. die dort mit 1/150 festgesetzte Berechnungsgrundlage betragen im Zeitraum vom 1.1. bis zum 30.9. 142,5 bzw. 1/142,5.

§ 3 – Teilzeitbeschäftigte

1. Bei Teilzeitbeschäftigten ist im Zeitraum vom 1.1. bis zum 30.9. eine § 2 Abs. 1 analoge Herabsetzung der zeitlichen Verpflichtung vorzunehmen.
2. Eine Verkürzung der vereinbarten Löhne erfolgt nicht. Allfällige Mehrleistungsstunden bis inklusive der 38. Wochenstunde werden als Normalarbeitszeit bezahlt. Für darüber hinaus geleistete Arbeitsstunden gelten § 2 Abs. 4 und 5 sinngemäß.

§ 4 – Schlussbestimmungen

1. Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anzurechnen.
2. Die Regelungen gem. § 1 Abs. 3 gelten bis zu einer allfälligen gesetzlichen Neuregelung der Feiertage, die aufgrund des Feiertagsruhegesetzes 1957 derzeit immer auf einen Donnerstag fallen.

II.

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1987 in Kraft.

Wien, 29. Oktober 1986

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Verband der Zuckerindustrie

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter**

KOLLEKTIVVERTRAG

ÜBER DIE ÄNDERUNG

des Kollektivvertrages betreffend die

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN DER ZUCKERINDUSTRIE

vom 29. Oktober 1986

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

Verband der Zuckerindustrie,
1030 Wien, Zaunergasse 1–3,

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-
Textil-Nahrung, 1040 Wien, Plößlgasse 15.

I.

Der Punkt III. Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeit § 1 Z. 3, „Jenen Arbeitnehmern, für die die grundsätzliche Regelung gem. Abs. 1 gilt, wird im Zeitraum vom 1.1. bis 30.9. an Montagen, die unmittelbar vor Feiertagen liegen und Freitagen, die unmittelbar auf Feiertage folgen, freigegeben. Ist die Konsumation dieser freien Tage aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so gebührt Freizeit im Verhältnis 1 : 1“, wird ersatzlos gestrichen.

II.

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2009 in Kraft.

Wien, 20. Dezember 2008

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Verband der Zuckerindustrie

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

Dienstreise-Kollektivvertrag der Zuckerindustrie

Abgeschlossen zwischen dem
Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
für den
Verband der Zuckerindustrie

1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

a) Räumlich:

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

b) Fachlich:

Für alle Mitgliedsfirmen des Verbandes der Zuckerindustrie; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vertragsschließenden Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Verbänden und der Gewerkschaft PRO-GE, festzustellen.

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

c) Persönlich:

Für alle jene ArbeiterInnen, die bei einer der unter b) definierten Firmen arbeiten und auf welche der Rahmenkollektivvertrag für die Arbeiter der Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29. März 1963 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

Ausgenommen von der Anwendung dieses Kollektivvertrages sind:
PraktikantInnen und Volontäre.

II. Geltungsdauer

a) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. September 2013 in Kraft.

b) Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerungen bzw. Abänderungen dieses Kollektivvertrages geführt werden.

III. Dienstreisen

1. Definition der Inlandsdienstreise

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Anordnung des/der Arbeitgebers/in zur Dienstleistung oder zu Ausbildungszwecken (ausgenommen Berufsschulbesuch und außerbetriebliche Lehrwerkstätten) seinen Dienstort vorübergehend verlässt. Dienstort im Sinne dieser Litera ist das Gemeindegebiet der/des Orte/s, in dem die ständige Betriebsstätte des/der Arbeitnehmer/in liegt.

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

2. Definition der Auslandsdienstreise

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

3. Beginn und Ende der Dienstreise

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

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

4. Fahrtvergütung

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

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

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

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

5. Kilometergeld

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

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

c) Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,42
darüber	€ 0,395

Das niedrigere Kilometergeld im Sinne obiger Tabelle gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angeführten Kilometergrenzen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres für die Berechnung des Kilometergeldes herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des/der Arbeitnehmer/in, vereinbart werden.

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

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

d) Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des Pkt 5 lit a kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung im Sinne dieses Kollektivvertrages bedingt daher keinerlei Haftung des/der Arbeitgebers/in für Schäden, die aus der Benützung des Pkw durch den/die ArbeitnehmerIn entstehen.

e) Rechnungslegung und Nachweis der Kilometergelder

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Dienstgebers hat der Angestellte diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (zum Beispiel Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des Abs 5 lit a ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender-

oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Dienstnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der/die Arbeitgeber/in auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit der/dem ArbeitnehmerInnen vereinbart wurde.

6. Reiseaufwandsentschädigung

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

Inland:

Nicht ständig Reisende

Die Reiseaufwandsentschädigung für den Kalendertag beträgt für der/die Arbeitnehmer/in im Inland ab 1.3.2026:

Taggeld	Nachtgeld
Euro	Euro
66,79	36,35

Ständig Reisende

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

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

Ausland:

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

so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen.

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

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

Inland:

1 Essen	€ 13,20
2 Essen	€ 26,40

Ausland;

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

Wird gemäß Abs 5 lit. d nur ein aliquotes Taggeld verrechnet und findet ein Abzug für Mahlzeiten statt, dann wird der Abzug vom aliquoten Taggeld berechnet.

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

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

Und zwar gebührt bei einer Abwesenheit von

Bis zu 3 Stunden	kein Taggeld
mehr als 3 bis 6 Stunden	50% des Taggeldes
mehr als 6 Stunden	100% des Taggeldes

Für den Tag des Antrittes und der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise sowie bei Dienstreisen, die keinen vollen Kalendertag beanspruchen, beträgt das Taggeld für Arbeitnehmer/innen im Sinne des Pkt. 1 lit b, Bruchteile des vorgesehenen Satzes nach Maßgabe der Reisedauer an

dem betreffenden Kalendertag. Die Reisedauer ist nach Pkt. 3 zu berechnen.

Bis zu 3 Stunden kein Taggeld

mehr als 3 Stunden 1/12 des Taggeldes

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

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

7. Sonstige Dienstauslagen

Sonstige mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen, wie Porti, Internetgebühren, Telefongebühren, Kosten für die Zu- und Abfahrt vom Bahnhof und dgl., sind in ihrem tatsächlichen, gegen Belegvorlage gesondert zu vergüten.

8. Überstunden auf Dienstreisen

a) Unter passiver Reisezeit, versteht man die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Beförderungsmitteln, wie Flugzeugen, Eisenbahn, Autobus usw., die ohne dienstliche Tätigkeiten, wie z.B. der dienstlichen Nutzung der Mobilfunktechnologie, verbracht werden und wo entsprechende Erholungsmöglichkeiten für die/den Arbeitnehmer/in gegeben sind.

b) Bei angeordneten Dienstreisen gebühren für die passive Reisezeiten, die nicht in die Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmer/in fallen, Überstundenzuschläge.

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

9. Sondervereinbarungen

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

Der/Die Arbeitnehmer/in darf durch Anwendung dieser Bestimmung im Durchschnitt eines Durchrechnungszeitraumes von einem Kalenderjahres nicht schlechter gestellt werden als bei taggenauer Abrechnung. Bei Anwendung dieser Bestimmung beginnen die Verfallsfristen (Punkt 10) erst mit Ende des Durchrechnungszeitraumes zu laufen.

10. Verfallsfristen

Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 3 weiteren Kalendermonaten, im Falle einer unverschuldeten Verhinderung an der Rechnungslegung innerhalb von 2 Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung, erfolgt.

IV. Sonderbestimmungen für Auslandsdienstreisen

1. Reisevorbereitung

Dem/der Arbeitnehmer/in ist vor Antritt der Beschäftigung im Ausland die zur Erledigung der mit der Entsendung verbundenen Angelegenheiten notwendige Zeit freizugeben. Die notwendigen und unvermeidlichen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Entsendung sind zu ersetzen.

2. Schriftliche Aufzeichnungen

Die für die Entsendung vereinbarte Aufwandsentschädigung gemäß III Abs 6 dieses Kollektivvertrages und Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Entsendung, soweit Letztere diesem Kollektivvertrag bzw eine betrieblichen Regelung ergänzen, sind schriftlich festzuhalten, zum Beispiel in Form einer Ergänzung des Dienstzettels (Anhang 2 des Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiter der Nahrungs- und Genussmittelindustrie). Dem Betriebsrat sind ergänzende schriftliche Regelungen zu übergeben, soweit diese nicht in einer Betriebsvereinbarung festgehalten sind. Dem/der Arbeitnehmer/in ist vor Beginn der Entsendung insbesondere mitzuteilen

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

- c) Art des Verkehrsmittels,
- d) Allfälliger Vorschuss
- e) Überweisungsart des Entgelts,
- f) die Währung des Entgelts,
- g) Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume,
- h) Art und Höhe der Versicherung (inklusive Rückführung bei Krankheitsfall und höhere Gewalt)

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

3. Familienheimfahrt

Nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von der Dauer eines halben Jahres hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf bezahlte Heimreise mit anschließenden Gebührenurlaub, sofern die Beendigung der Entsendung bzw eine Heimreise aus sonstigen Gründen nicht in den nächsten 3 Monaten zu erwarten ist.

Heimreisezeiten dürfen auf den Gebührenurlaub nicht angerechnet werden. Für die Heimreise gelten hinsichtlich der Beförderungsmittel und der Reisezeit die entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

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

4. Unfallversicherung

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

Der/die Arbeitgeber/in hat der/dem Arbeitnehmer/in die Kosten einer Unfallversicherung für Unfälle während der Dauer der Entsendung, ausgenommen Arbeits- und Wegunfall im Sinne des ASVG, die zum Tod oder dauernden Invalidität führen, zu ersetzen. Hinsichtlich des Kostenersatzes wird für Tod eine Versicherungssumme von maximal EUR 36.340,–, für dauernde Invalidität von mindestens 36.340,– max. EUR 72.680,– gemäß

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

5. Tod naher Angehöriger

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

6. Erkrankung und Unfälle

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

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

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

7. Höhere Gewalt

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

das er/sie bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

8. Bevorschussung

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

9. Abtretung von Ansprüchen

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

10. Arbeitszeit und Wochenruhe

a) Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen ArbeitnehmerInnen entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer/in des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse abweichend von den Regelungen im Inland festgelegt werden.

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

V. Allgemeine Bestimmungen

1. Betriebliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen und Günstigkeitsklausel

a) Bestehende Firmenregelungen bleiben in ihrem gesamten Umfang als Betriebsvereinbarung aufrecht und treten anstelle dieses Kollektivvertra-

ges, wenn binnen 2 Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages die Firmenleitung und der Betriebsrat einvernehmlich die Weitergeltung der Regelung festlegen. Kommt keine Einigung zustande, gilt lit b. Regelungen im Sinne dieses Absatzes haben schriftlich zu erfolgen.

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

2. Schlichtungsverfahren

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten und Streitigkeiten über die Anwendung der Günstigkeitsklausel gemäß Abs 1 hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

3. Außer Kraft treten

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages tritt für die ArbeiterInnen der Zuckerindustrie folgende Bestimmung außer Kraft:

§ 13 des Anhangs der Zuckerindustrie zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Wien, am 6. September 2013

Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Verband der Zuckerindustrie

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE**

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, Verband der Zuckerindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3, einerseits und dem österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

Im Rahmen der Lohnverhandlungen 2026 wurde Folgendes vereinbart:

Ergänzung zum Dienstreisekollektivvertrag der Arbeiter des Verbandes der Zuckerindustrie vom 6. September 2013

Mit Wirkung vom 1. März 2026 werden die Reiseaufwandsentschädigungen im § 6 lit. a für „Nicht ständig Reisende“ wie folgt festgesetzt:

Taggeld € 66,79

Nachtgeld € 36,35

Wien, am 30. April 2026

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD Mag. Stephan BÜTTNER

Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD Mag. Stephan BÜTTNER

Mag. Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Reinhold BINDER

Peter SCHLEINBACH

Branchensekretär

Paul HASENÖHRL

KOLLEKTIVVERTRAG

Zulage III

abgeschlossen zwischen dem

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

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1

andererseits.

I. Geltungsbereich

a) Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich: Für alle dem Verband der Zuckerindustrie angehörenden Mitgliedsbetriebe, deren Nebenbetriebe und auf eigene Rechnung betriebene Niederlassungen sowie für alle Außenstellen und Zentralbüros der Unternehmungen, die dem Verband der Zuckerindustrie angehören.

c) Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen, im Folgenden kurz ArbeitnehmerInnen genannt, einschließlich der Lehrlinge, die zwischen dem 31.12.2007 und dem 31.8.2018 in Betriebe eingetreten sind, welche dem fachlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages (Absatz b) unterliegen und in einem aufrechten und ununterbrochenen Dienstverhältnis zu diesen stehen.

II.

Alle ArbeitnehmerInnen der Zuckerindustrie, die nach dem 31.12.2007 und vor dem 1.9.2018 eingetreten sind und seitdem in einem ununterbrochenen und aufrechten Dienstverhältnis zu einem diesem Kollektivvertrag unterliegendem Unternehmen stehen, erhalten nach 12-monatigem ununter-

brochenem Dienstverhältnis zu ihrem tatsächlichen Monatslohn eine Zulage von **Euro 187,12**. Diese Zulage wird 14 mal im Jahr ausbezahlt. Diese Zulage wird nicht zur Berechnung des Überstundenentgeltes, sowie von Zulagen, die sich von der Höhe des tatsächlichen Monatslohnes ableiten, herangezogen. So wird die gegenständliche Zulage z.B.: nicht zur Berechnung von innerbetrieblichen Zulagen, SEG-Zulagen, Weihnachts- sowie Urlaubsremuneration und Kampagne-Zehntel herangezogen. Für Teilzeitbeschäftigte sind entsprechende Aliquotierungen vorzunehmen.

III.

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

IV.

Dieser Kollektivvertrag tritt **mit 1.3.2026 in Kraft**, gleichzeitig tritt der Kollektivvertrag Zulage III von 26.2.2025 außer Kraft.

Wien, am 30. April 2026

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD Mag. Stephan BÜTTNER

Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD Mag. Stephan BÜTTNER

Mag. Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Reinhold BINDER

Peter SCHLEINBACH

Branchensekretär

Paul HASENÖHRL

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über die Ergänzung des Anhanges der Zuckerindustrie zu § 6 RKV

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE,

1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

I. Geltungsbereich

- a) Räumlich:** Für alle Bundesländer der Republik Österreich.
- b) Fachlich:** Für alle Betriebe, die dem Verband der Zuckerindustrie angehören.
- c) Persönlich:** Für alle ArbeitnehmerInnen, soweit sie nicht der Angestelltenversicherungspflicht unterliegen.

II. Zeitlicher Geltungsbereich

Dieser Zusatzkollektivvertrag/ diese Ergänzung zum Anhang tritt mit **1. November 2019** in Kraft.

III.

Der Anhang der Zuckerindustrie wird zu § 6 RKV um einen Absatz (7) Umziehzeiten ergänzt:

(7) Umziehzeiten:

Diese Regelung gilt nur für jenen Arbeitnehmer/innen, die verpflichtet sind die Arbeitskleidung im Betrieb an- und abzulegen (HACCP und IFS Standards):

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

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

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

Hierbei gilt: Die zur Auszahlung kommenden Stunden sind mit dem Überstundenteiler (142,5) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (142,5) x auszahlende Stunden € 1.670,- / 142,5 x 30 Stunden = € 351,58

Ausschließlich im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn können am Ende des Durchrechnungszeitraumes diese nicht ausgeglichenen Stunden (zum Verbrauch in Zeitausgleich oder einer späteren Auszahlung) auf ein eigenes Zeitkonto übertragen werden. Davor sind diese aber mit dem Überstundenteiler (142,5) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (142,5) + 25 % x zu übertragende Stunden [(€ 1.670,- / 142,5) + 25 %] x 30 Stunden = € 439,47

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

Der zwölfmonatige Durchrechnungszeitraum kann ausschließlich durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Passiert dies nicht, beginnt der Durchrechnungszeitraum mit 1. Jänner eines jeden Jahres und endet mit 31. Dezember eines jeden Jahres. In diesem Fall beginnt der erste Durchrechnungszeitraum mit 1. März 2019 und endet mit 31. Dezember 2019.

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

Wien, am 9. September 2019

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI Johann MARIHART

Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI Johann MARIHART

Mag. Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

Rainer WIMMER

Peter SCHLEINBACH

Sekretär

Gerhard RIESS

LOHNRECHTLICHER TEIL

Lohnvertrag Zuckerindustrie

STAND 1. MÄRZ 2026

Trotz der wirtschaftlich herausfordernden Lage und dem niedrigen Zuckerpreis in der Zuckerindustrie konnte bei der vierten Verhandlung für die **Zuckerindustrie Österreichs** ein erfolgreicher Abschluss getätigt werden:

- Erhöhung der KV-Löhne/Gehälter um **2,77 %**
- Erhöhung der Dienstalterszulagen um **2,77 %**
- Erhöhung sämtlicher Zulagen um **2,77 %**
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um **2,77 %**
- Möglichkeit zur Umwandlung vom Dienstjubiläum in Freizeit
- Lehre mit Matura – Freizeit für Prüfungstage
- Neuer Mindestlohn: **€ 2.283,60**

LOHNVERTRAG

für die ArbeitnehmerInnen in der österreichischen Zuckerindustrie

abgeschlossen zwischen dem

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

und dem

österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1,

gem. § 11 Ziffer 2 des Rahmenkollektivvertrages für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs vom 29. März 1963, in der jeweils geltenden Fassung.

I. Geltungstermin

Dieser Lohnvertrag tritt mit **1. März 2026** in Kraft. Damit tritt der Lohnvertrag vom 26. Februar 2025 außer Kraft.

II. Stunden- & Monatslöhne

Nachstehende Lohnsätze gelten auf Basis einer 38-stündigen Arbeitswoche.

Kategorie	Stundenlohn	Monatslohn
ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen		
1.	21,41	3.532,65
1a.	20,44	3.372,60
1b.	19,76	3.260,40
1c. bis längstens 4 Jahre ununterbrochene Beschäftigung	19,19	3.166,35
1d. bis längstens 3 Jahre ununterbrochene Beschäftigung	18,54	3.059,10

Angelernte ZuckerarbeitnehmerInnen und ZuckerarbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen

2s Angelernte ZuckerarbeitnehmerInnen	18,42	3.039,30
2. Angelernte ZuckerarbeitnehmerInnen	16,70	2.755,50
2a. Angelernte ZuckerarbeitnehmerInnen	16,18	2.669,70
2b. Angelernte ZuckerarbeitnehmerInnen	14,86	2.451,90

ArbeitnehmerInnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen

3. ZuckerarbeitnehmerInnen ohne besondere Anlernzeit für nicht besonders qualifizierte Arbeiten bis längstens 1 Jahr ununterbrochene Beschäftigung	13,84	2.283,60
3s ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen	18,54	3.059,10

Stundenlohn x 165 = Monatslohn

Zur Ermittlung der Überstundengrundvergütung und der Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge ist der Monatslohn der ArbeitnehmerInnen durch 142,5 zu teilen.

Vereinbart wird, dass bei den jährlichen Lohnerhöhungen der Stundensatz erhöht, danach kaufmännisch gerundet und anschließend zur Ermittlung des Monatslohnes mit dem Faktor 165 multipliziert wird.

	Monat
4. Lehrlinge	
im 1. Lehrjahr	1.139,76
im 2. Lehrjahr	1.376,79
im 3. Lehrjahr	1.988,71
im 4. Lehrjahr	2.294,67

Monatliches Lehrlingeinkommen / 165 = Stundensatz

Vereinbart wird, dass bei den jährlichen Lohnerhöhungen das monatliche Lehrlingeinkommen erhöht und danach kaufmännisch gerundet wird. Der Stundensatz wird im Lohnvertrag nicht ausgewiesen.

III. Dienstalterszulage (DAZ)

1. Allen beschäftigten ArbeitnehmerInnen gebührt eine Dienstalterszulage (DAZ). Der Anspruch besteht unabhängig von der jeweiligen Einstufung der ArbeitnehmerInnen in die Lohnkategorien. Die DAZ hat Entgeltcharakter und ist daher bei der Berechnung sämtlicher Entgeltarten zu berücksichtigen.

2. Die Höhe der Dienstalterszulage wird für ArbeitnehmerInnen, die bis zum 31.12.2007 eingetreten sind, wie folgt festgelegt:

vollendetes Dienstjahr	Stunde	Monat
1.	0,82	135,30
6.	2,24	369,60
8.	2,37	391,05
10.	2,49	410,85
12.	2,61	430,65
14.	2,74	452,10
16.	2,83	466,95
18.	2,89	476,85
20.	3,05	503,25
22.	3,27	539,55
24.	3,36	554,40
26.	3,46	570,90
28.	3,58	590,70

vollendetes Dienstjahr	Stunde	Monat
30.	3,86	636,90
32.	3,98	656,70
34.	4,10	676,50

3. Die Höhe der Dienstalterszulage wird für ArbeitnehmerInnen, die **ab dem 1.1.2008** eingetreten sind, wie folgt festgelegt:

vollendetes Dienstjahr	Stunde	Monat
1.	0,82	135,30
6.	1,49	245,85
8.	1,54	254,10
10.	1,59	262,35
12.	1,61	265,65
14.	1,66	273,90
16.	1,70	280,50
18.	1,73	285,45
20.	1,77	292,05
22.	1,81	298,65
24.	1,83	301,95
26.	1,88	310,20
28.	1,90	313,50
30.	1,92	316,80
32.	1,96	323,40
34.	2,00	330,00

4. Die erstmalige Gewährung der Dienstalterszulage (1.) erfolgt nach der Vollendung des 1. Dienstjahres bzw. die Umstufung in die jeweils nächsthöhere DAZ-Gruppe erfolgt grundsätzlich zu zwei jährlichen Stichtagen (1.4./1.9.), wofür folgende Regelungen gelten: Bei Vollendung der anspruchsbegründenden Dienstzeit im ersten Kalenderhalbjahr wird die (nächst höhere) DAZ-Gruppe ab 1.4. gewährt, bei Vollendung im zweiten Halbjahr ab 1.9. des jeweiligen Kalenderjahres.

Mittels Betriebsvereinbarung kann die Ein- oder Umstufung in die jeweilige DAZ-Gruppe auch mit dem (fiktiven) Eintritt folgenden Monatsersten erfolgen.

IV. Zuschläge

Bei Schichtbetrieb gebührt für die Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr für jede im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit liegende Arbeitsstunde an Werktagen ein Zuschlag von 30 %, an Sonntagen von 150 %, an Feiertagen von 200 %. Für Überstunden in dieser Zeit gebührt an Werktagen ein Zuschlag von 100 %.

Wien, am 30. April 2026

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD Mag. Stephan BÜTTNER

Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD Mag. Stephan BÜTTNER

Mag. Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Reinhold BINDER

Peter SCHLEINBACH

Branchensekretär

Paul HASENÖHRL

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,
niederoesterreich@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**



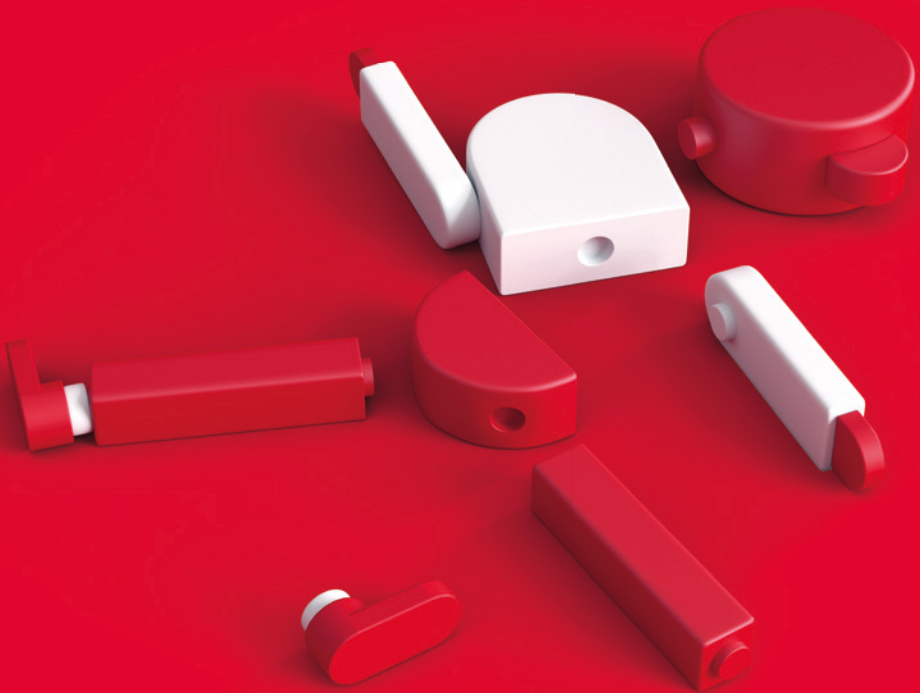
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit Sprachen
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



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

RISKIERT RISKIERT ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.