

# **Anhang der Tabakwarenindustrie**

## **zum Rahmenkollektivvertrag der Arbeiter der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs**

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

### **VERBAND DER TABAKWARENINDUSTRIE**

1030 Wien, Zaunergasse 1-3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, 1041 Wien, Plößlgasse 15.

### **Artikel I Geltungsbereich**

- a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich
- b. Fachlich: Für alle Betriebe die dem Verband der Tabakwarenindustrie angehören.
- c. Persönlich: Für alle ArbeiterInnen, die in den unter b) angeführten Betrieben beschäftigt sind.

## **Artikel II**

# **Anhang Tabakwarenindustrie zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- Genussmittelindustrie**

**Stand: 01.04.2008**

## **Zu § 2 Geltungsbereich**

- c) Lehrlinge des Unternehmens sind für die Dauer der Ausbildung bei einem anderen Betrieb vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen. Für sie gelten jene arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die im Ausbildungsbetrieb Geltung haben.

## **Zu § 4 Arbeitszeit:**

### **In Änderung des Absatzes 1 gilt:**

Die Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden wöchentlich. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die 38-stündige Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf dabei 40 Stunden nicht überschreiten. Die Durchführungsbestimmungen werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

### **Absatz 10 lautet:**

„Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei“.

### **Ergänzt wird Absatz 13, wie folgt:**

„Nachtschichtarbeit ist hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit mit Schichtarbeit gleichzusetzen (= 36 Stunden Durchschnitt pro Woche)“

### **Ergänzt wird Absatz 14, wie folgt:**

„Festertage sind arbeitsfrei. Festertage sind Tage, denen ein kraft Gesetzes oder betrieblicher Übung arbeitsfreier Tag vorangeht und ein Wochenende (Samstag und Sonntag) folgt, sowie Tage, denen ein Wochenende vorangeht und ein kraft Gesetzes oder betrieblicher Übung arbeitsfreier Tag folgt.“

## **Zu § 5 Schichtarbeit, durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit:**

**Im Sinne des Absatz 2 gilt:**

Regelungen über die Schichtarbeit und durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit erfolgen durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

## **Zu § 6 Pausen**

### **In Ergänzung zu Absatz 6 gilt:**

„Lenkpausen: Gemäß § 15 (3) AZG können die Lenkpausen von mindestens 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen ersetzt werden.“

### **Es wird ein Absatz 7 ergänzt, wie folgt:**

„NachtschichtarbeitnehmerInnen haben einen Anspruch auf 30 Minuten bezahlte Pause.“

## **Zu § 7 Überstundenarbeit:**

### **In Ergänzung bzw. Änderung zu Absatz 1 gilt:**

Die Entlohnung der Mehrarbeitsstunden, das sind die ersten beiden über die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden geleisteten Arbeitsstunden wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf der Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird, sofern es sich nicht um Mehrarbeit im Sinne des 1. Satzes handelt.

## **Zu § 8 Sonntags- und Feiertagsarbeit:**

### **In Erweiterung des Absatz 3 gilt:**

Für ArbeitnehmerInnen, die der evangelischen Religionsgemeinschaft (Augsburger oder Helvetisches Bekenntnis) angehören, gilt das Reformationsfest als Feiertag. Dieser Feiertag gilt nicht als kraft Gesetzes oder betrieblicher Übung arbeitsfreier Tag gemäß § 4 Abs. 14.



## **Zu § 9 Nachtarbeit:**

### **In Ergänzung bzw. Änderung des § 9 Absatz 6ff gilt:**

zu 6:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Beratung mit dem Betriebsrat, dem/der ArbeitnehmerIn auf dessen/deren Verlangen einen geeigneten Tagesarbeitsplatz anzubieten, wenn triftige Gründe vorliegen. Triftige Gründe sind z.B.:

- Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung von Nachtschichtarbeit den/die DienstnehmerIn in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet.
- Wenn ArbeitnehmerInnen unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zur Vollendung des 9. Schuljahres haben.
- Wenn der/die ArbeitnehmerIn einen pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 16 Urlaubsgesetz ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Eine Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz hat innerhalb von zwei Wochen zu erfolgen. Sollte eine solche Versetzung nicht erfolgen, so hat der/die ArbeitnehmerIn einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung bis zu drei Monaten. Während dieses Zeitraumes steht es dem/der ArbeitnehmerIn frei, das Dienstverhältnis durch vorzeitigen Austritt aus wichtigem Grund zu beenden.

Der/die ArbeitnehmerIn, welche(r) Nachtarbeit leistet, hat das Recht auf regelmäßige Untersuchungen im Sinne des § 51 ASchG. Der Arbeitgeber hat dafür allenfalls entstehende Kosten zu ersetzen. Für die erforderliche Zeit entsteht ein Zeitguthaben.“

zu 7:

Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist dieser einem(r) ArbeitnehmerIn anzubieten, welche(r) die Nachtschichtarbeit beenden will und für den Tagesarbeitsplatz die notwendigen fachlichen Voraussetzungen besitzt.

## **Zu § 10 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit:**

### **In Änderung bzw. Ergänzung des Absatzes 1 gilt:**

Als Grundlage für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonnfeiertagen sowie bei der Berechnung des Feiertagszuschlages als Entgelt für die geleistete Arbeit gilt ein 142igstel des Monatsgrundlohnes. Für die übrigen Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen gilt der Grundlohn. Werden Überstunden für Samstag, Sonntag oder Feiertag bzw. an einem Werktag ein weiterer Arbeitseinsatz angeordnet, so gelten bei einem Ausmaß des Hin- und Rückweges

bis 2 km 1/2 Stunde

bis 4 km 1 Stunde

über 4 km 2 Stunden

als Wegzeit.

Diese Wegzeit wird mit der Grundstunde und jenem Zuschlag vergütet, der für die Mehrzahl der geleisteten Überstunden bezahlt wird, mindestens aber 50%.

### **In Ergänzung zu § 10 Absatz 2 zu a) gilt:**

„Ein Überstundenzuschlag von 100 % gebührt auch für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtarbeit geleistet werden.“

### **In Ergänzung bzw. Änderung des Absatzes 2 zu c) gilt:**

Jene ArbeitnehmerInnen, welche in der Produktion im Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten folgende Zulagen:

#### **1. Montag – Freitag (inkl. Freitag Nacht bis Samstag 6.00 Uhr):**

<b>Arbeitszeit</b>	<b>Zuschlag zum Normalstundenlohn</b>
06.00 – 19.00 Uhr	5 %
19.00 – 22.00 Uhr	60 %
22.00 – 06.00 Uhr	70 %

#### **2. Samstag:**

<b>Arbeitszeit</b>	<b>Zuschlag zum Normalstundenlohn</b>
06.00 – 19.00 Uhr	23 %
19.00 – 22.00 Uhr	60 %

Die zeitliche Lage der Bezahlung von Schichtzulagen wird durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

**In Ergänzung zu § 10 Absatz 4, gilt folgendes:**

„Im Falle des Zusammentreffens von Nachtschichtzulage und Überstundenzuschlag gebührt der jeweils höhere Zuschlag zuzüglich 35 % des niedrigeren Zuschlages.“

**Ferner wird § 10 durch nachstehende Regelungen ergänzt bzw. erweitert:**

(5) Bei Entlohnung von Überstunden werden die Zeiten der Mehrleistungen innerhalb eines Kalendermonats zusammengerechnet. Eine Rundung erfolgt nicht.

(6) Wird ein(e) ArbeitnehmerIn zur Leistung von Überstunden nach Verlassen des Betriebes zurückberufen, so gebührt für die geleisteten Überstunden ein Zuschlag von 100%. Bei einem Ausmaß des Hin- und Rückweges werden

bis 2 km 1/2 Stunde,

bis 4 km 1 Stunde,

über 4 km 2 Stunden

Wegzeit angerechnet.

Diese Wegzeit wird ebenfalls mit einem Zuschlag von 100% zur Grundstunde vergütet.

Werden während der betrieblichen Anwesenheit Überstunden für Samstag angeordnet, gelten sie nicht als "Rückberufung nach Verlassen des Betriebes".

## **Zu § 11 Lohnzahlung:**

### **Zusatz zu Absatz 1 und 2:**

Die Entlohnung erfolgt aufgrund einer Betriebsvereinbarung gemäß § 29 ArbVG. Bei vom Unternehmen angebotenen Vorruhestandsmodellen können durch Betriebsvereinbarung die kollektivvertraglichen Entgeltbestimmungen (z.B. Lohn tafeln) unterschritten werden.

### **Zusatz zu Absatz 3:**

Der Lohnzahlungszeitraum wird für einen Monat festgelegt. Zur Ermittlung des Monatsgrundlohnes (Stammlohn und Dienstalterszulage) ist der Stundenlohn mit 165 zu multiplizieren.

### **Ferner wird § 11 durch nachstehende Regelung ergänzt:**

(12) Karenzurlaube im Sinne des § 15 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. 221/1979, und des § 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. 651/1989, die innerhalb des Dienstverhältnisses liegen, werden für die Bemessung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, angerechnet. Ausgenommen davon sind die Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

## Zu § 12 Zulagen:

### Gemäß Absatz 2 gilt:

Die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen und sonstigen Vergütungspauschalien sind aus der Lohn tafel ersichtlich:

Ferner gelten nachstehende Sonderzulagen:

#### a) Dienstalterszulage:

Für jedes Dienstjahr, welches ein(e) ArbeitnehmerIn vollendet, erhält er (sie) außer dem Stammlohn eine für alle ArbeitnehmerInnen gleiche Dienstalterszulage. Der Anfallstermin für den Beginn und die Erhöhung der Dienstalterszulage ist der auf die Vollendung des Dienstjahres folgende Monatserste eines jeden Jahres.

Für die Bemessung der Dienstalterszulage werden die nach Vollendung des 16. Lebensjahres beim Unternehmen zugebrachten Dienstzeiten, mit Ausnahme der Lehrzeit der gewerblichen Lehrlinge, angerechnet. Die Anrechnung von Zeiten des Präsenzdienstes oder Zivildienstes erfolgt nur dann, wenn sie während der Zugehörigkeit zum Unternehmen geleistet wurden.

TerminarbeiterInnen erhalten im 1. Dienstjahr keine Dienstalterszulage.

#### b) Kinderzulage:

Für jedes eheliche, ehelich erklärte oder an Kindes Statt angenommene Kind erhalten alle ArbeitnehmerInnen eine Kinderzulage, wenn sie die Unterhaltspflicht für das Kind trifft.

Für jedes außereheliche Kind erhalten alle ArbeitnehmerInnen eine Kinderzulage dann, wenn sie die Unterhaltspflicht für das Kind trifft und das Kind dem Haushalt des(r) Arbeitnehmers(in) angehört, oder wenn vom Arbeitnehmer (von der Arbeitnehmerin) nachweislich ein Betrag für das Kind aufgewendet wird, der mindestens der Höhe der Kinderzulage entspricht.

Für jedes Stief- und Pflegekind erhalten ArbeitnehmerInnen dann die Kinderzulage, wenn seitens der leiblichen Eltern oder von anderer zum Unterhalt verpflichteter Seite Unterhaltsbeiträge nicht geleistet werden bzw. nicht einbringlich sind.

Die Kinderzulage wird bis Ende jenes Monats gewährt, in dem das Kind sein 18. Lebensjahr vollendet oder es früher Einkünfte hat, die die Versorgungsgrenze überschreiten.

Ausnahmsweise wird die Kinderzulage auch für Kinder bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres gewährt, wenn nachgewiesen wird, dass sie noch in der Schul- oder Berufsausbildung stehen und kein die Versorgungsgrenze übersteigendes Einkommen haben. In solchen Fällen erfolgt die Gewährung jeweils für ein Jahr und ist nach dessen Ablauf neuerlich zu beantragen. Die Höhe der Versorgungsgrenze ist gleich der Höhe der Versorgungsgrenze für die Weitergewährung der Haushaltszulage lt. Gehaltsgesetz.

Die Kinderzulage wird pro Kind jedenfalls nur einmal gewährt.

Die Höhe der Kinderzulage wird von der Betriebsleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates festgelegt.

**c) Ehezulage:**

Alle ArbeitnehmerInnen, deren EhepartnerInnen kein die Verdiensthöchstgrenze übersteigendes Einkommen beziehen, erhalten eine Ehezulage.

Die Höhe der Verdiensthöchstgrenze ist gleich der in Absatz b) genannten Versorgungsgrenze.

Die Höhe der Ehezulage wird von der Betriebsleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates festgesetzt.

**d) Rauchproben:**

An sämtliche ArbeitnehmerInnen über 18 Jahre werden nach den jeweiligen Bestimmungen unentgeltlich Rauchproben abgegeben, die ausschließlich für den eigenen Gebrauch bestimmt sind; ihre entgeltliche Weitergabe ist verboten.

## **Zu § 13 Zehrgelder und Übernachtungskosten:**

### **Zu § 13 Zehrgelder, Übernachtungskosten und Dienstreisen**

§ 13 des Rahmenkollektivvertrags und der Branchenanhang treten mit 1. Jänner 2008 außer Kraft und lauten neu wie folgt:

#### **§ 13 Reisespesenvergütung**

##### **Allgemeines:**

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

Dienstort im Sinne dieser Bestimmung ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem die ständige Arbeitsstätte des Angestellten liegt. Für Wien gelten als Gemeindegebiet die Bezirke 1 bis 23.

1 a) Für MitarbeiterInnen mit Außendiensttätigkeit sowie für Lieferlagerfahrer gelten folgende Änderungen:

lit a) Anstelle des Absatz 1) gilt:

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

lit b) Für Dienstreisen am Dienstort (siehe Definition gem. Abs. 1) kommen die Bestimmungen über Reisezeit- und Lenkzeitvergütung (Abs. 21 bis 26) nicht zur Anwendung.

Lit c) Der Absatz (13) kommt nicht zur Anwendung.

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

(3) Bei Anschluss des Urlaubs an eine Dienstreise gilt die Dienstreise mit der Beendigung des Dienstgeschäftes bzw. mit der Ankunft an einem am dienstlichen Rückreiseweg liegenden Urlaubsort als beendet. Bei Anschluss einer Dienstreise an den Urlaub gilt das Verlassen des Urlaubsortes als Beginn der Dienstreise. Fahrtkostenvergütung gebührt jedoch nur insoweit, als sie jene Fahrtkosten übersteigt, die der Arbeiter auch sonst für die Rückreise vom Urlaubsort an seinen Wohnsitz hätte aufwenden müssen.

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

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

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

**(7)** Für Inlandsreisen werden Reisespesen laut Reisespesenordnung bezahlt.

**(8)** Für Auslandsreisen werden Reisespesen gemäß der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. 133, unter Zugrundelegung der Gebührenstufe 3 bezahlt. Weitere Bestimmungen über Auslands-Reisespesen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

**Taggeld:**

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

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

**(11)** Taggeld gebührt nicht, wenn der/die Arbeiterin auf Kosten des Dienstgebers an Bildungsveranstaltungen teilnimmt, bei denen ihm für die Verpflegung zu den Hauptmahlzeiten kein Aufwand erwächst. Hat er/sie beispielsweise für Getränke zu den Hauptmahlzeiten oder für Pausengetränke selbst aufzukommen, so gebührt eine Vergütung (Taschengeld), deren Höhe pro Tag in der Reisespesenordnung bestimmt wird. Taggeld gebührt jedoch, wenn das Mittagessen in einer Werksküche des Unternehmens vorgesehen ist.



**(12)** Für den Fall, dass dem/der Dienstnehmer/in aufgrund einer repräsentativen Einladung des Dienstgebers zu Mittag- oder Abendessen kein Aufwand erwächst, erfolgt eine Kürzung des Taggeldes um jeweils 50 %. Taggeld gebührt jedoch, wenn das Mittagessen in einer Werksküche des Unternehmens vorgesehen ist.

**(13)** Kann bei Dienstreisen innerhalb eines Betriebsortes das Mittagessen nicht im Betrieb eingenommen werden, so gebührt eine Vergütung („Mittagessengeld“), deren Höhe in der Reisespesenordnung bestimmt wird, gilt nicht für Mitarbeiter gemäß § 13 (1) a)

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

#### **Nachtgeld:**

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

**(16)** Nachtgeld gebührt

**a)** bei einer Reisedauer von mindestens 5 Nachtstunden und

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

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

**(18)** Schlafwagenkosten werden vergütet; in diesem Fall gebührt  $\frac{1}{4}$  des Nachtgeldes.

#### **Fahrtkostenvergütung:**

**(19)** Es gebühren

**a)** für Bahnfahrten der Fahrpreis 1. Klasse,

**b)** für Autobusfahrten der Fahrpreis,

**c)** für Fahrten innerhalb eines Stadtgebietes mindestens der Fahrpreis eines Massenverkehrsmittels,

**d)** für Taxifahrten die angefallenen Kosten, wenn die Benützung eines Taxis dringend notwendig war und dies in der Reiserechnung vom/von der Arbeiter/in besonders begründet wird.

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

### **Reisezeitvergütung:**

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

**(22)** Für Kundenberater und Dekorateurs besteht Anspruch auf Reisezeitvergütung für die Zeit von Montag bis Donnerstag, vor 7 Uhr und nach 17 Uhr, und Freitag, vor 7 Uhr und nach 11 Uhr.

**(23)** Reisezeitvergütung gebührt nicht für Fahr-(einschließlich Warte-)Zeit in der Nacht, wenn für die gleiche Zeit gemäß Abs. 16 lit. b Nachtgeld gebührt.

**(24)** Fahr-(einschließlich Warte-)Zeiten innerhalb eines Kalendermonats, für die Reisezeitvergütung gebührt, sind zusammenzurechnen. Für Stundenreste gebührt die Vergütung anteilig

### **Lenkzeitvergütung:**

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

**(26)** Abs. 24 gilt sinngemäß

### **Trennungsgeld:**

**(27)** Erlischt bei einem Aufenthalt gemäß § 132 Abs. 4 der Anspruch auf Reisespesenvergütung infolge Zeitablaufs und muss der/die Arbeiter/in infolge Versetzung oder Abordnung (vorübergehender Versetzung) von seiner/ihrer Familie getrennt leben, so gebührt Trennungsgeld:

**a)** Verheirateten oder in einer Lebensgemeinschaft lebenden Arbeitern/Arbeiterinnen und

**b)** anderen Arbeiter/Arbeiterinnen, wenn sie am bisherigen Wohnort in ihrem eigenen Haushalt aus gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung einen Elternteil oder eigene Kinder zum überwiegenden Teil erhalten und aus diesem Grund Steuervergünstigungen genießen.

**(28)** Besteht kein Anspruch auf Trennungsgeld, so ist einem/r abgeordneten Arbeiter/in der Mietaufwand für die eigene Wohnung zu erstatten, sofern sie nicht untervermietet wird.

**(29)** Die Höhe des Trennungsgeldes wird in der Reisespesenordnung bestimmt.

**(30)** Bei Dienstreisen von Arbeitern/Arbeiterinnen, die Trennungsgeld beziehen, gebührt für die Zeit, für die volles Taggeld gebührt, nur ein Drittel des Trennungsgeldes. Gleiches gilt für die Zeit der Abwesenheit während eines Urlaubs.

**(31)** Bei Dienstreisen von Arbeitern/Arbeiterinnen, die Trennungsgeld beziehen, vom Dienstort an den ursprünglichen Wohnort gebühren für die Zeit des Aufenthaltes am Wohnort keine Reisespesen. Das Trennungsgeld gebührt für diese Zeit zu einem Drittel.

**(32)** Der Anspruch auf Trennungsgeld erlischt, wenn dem/der Arbeiter/in eine geeignete Wohnung im neuen Dienstort oder so nahe hievon angeboten wird, dass ihm/ihr die tägliche Heimfahrt zu dieser Wohnung mit den üblichen Verkehrsmitteln zugemutet werden kann.

## **Zu § 14 Urlaub:**

### **In Ergänzung gelten folgende Regelungen:**

(3) Gebührenurlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(4) Im Eintrittsjahr erhalten ArbeitnehmerInnen für jeden begonnenen Monat der Unternehmenszugehörigkeit 1/12 des Jahresurlaubes. Dabei sind halbe Urlaubstage auf ganze Tage aufzurunden.

(5) Für Terminarbeitsverhältnisse unter 6 Monaten ist Absatz 4. nicht anzuwenden. In diesen Fällen wird für den Gebührenurlaub 1/52 des Urlaubsentgeltes pro begonnener Woche als Ersatz geleistet.

Die Urlaubersatzleistung gebührt nicht, wenn der (die) ArbeitnehmerIn ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(6) Erkrankungen mit ordnungsgemäßer Krankmeldung durch einen Arzt unterbrechen für die Dauer der Erkrankung den Gebührenurlaub.

Der hierdurch entstandene Resturlaub ist unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zu verbrauchen.

(7) Scheiden ArbeitnehmerInnen wegen Inanspruchnahme von Pensionsleistungen aus, so ist ihnen der für das Kalenderjahr zustehende Urlaub vorher in vollem Ausmaß zu gewähren.

(8) ArbeiterInnen mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit gebührt ein zusätzlicher Urlaub. Er beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 30% zwei Arbeitstage, von mindestens 40% vier Arbeitstage und von mindestens 50% fünf Arbeitstage.

## **Zu § 15 Sonderzahlungen:**

**In Ergänzung und Erweiterung gelten folgende Regelungen:**

### **A) Urlaubszuschuss**

§ 15 wird durch die nachstehenden Regelungen erweitert bzw. ergänzt:

- a) Die Auszahlung des Urlaubszuschusses erfolgt am letzten Arbeitstag vordem 17. Mai.
- b) Der Berechnungszeitraum dauert vom 1. Juni des Vorjahres bis zum 31. Mai des laufenden Jahres.
- c) In dieser Zeit neu eintretende oder ausscheidende ArbeitnehmerInnen erhalten den Urlaubszuschuss anteilmäßig nach Monaten. Begonnene Monate werden als voll gerechnet.
- d) ArbeitnehmerInnen, welche innerhalb des Berechnungszeitraumes nicht mehr als 82 Stunden Urlaub ohne Lohn hatten, wird der Urlaubszuschuss nicht gekürzt. Bei insgesamt 83 Stunden Urlaub ohne Lohn im Jahr erfolgt eine Kürzung um ein Zwölftel, bei  $83 + 165 = 248$  Stunden um zwei Zwölftel, usw.
- e) Für die TerminarbeiterInnen wird der Urlaubszuschuss auf Wochenbasis errechnet. Hierbei ist jeder Urlaub ohne Lohn abzuziehen.

### **B) Weihnachtsremuneration**

- a) Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration erfolgt am letzten Arbeitstag vor dem 17. November.
- b) Der Berechnungszeitraum dauert vom 1. Jänner bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres.
- c) Im übrigen gelten die Bestimmungen des Anhanges zu A) Urlaubszuschuss sinngemäß.

## **Zu § 16 Dienstjubiläum:**

### **In Änderung des Abs. 1 gilt:**

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

Nach 20 Dienstjahren: 1 Monatsgrundlohn,  
nach 30 Dienstjahren: 2 Monatsgrundlöhne,  
nach 40 Dienstjahren: 3 Monatsgrundlöhne.

## Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

### A) Krankheit

Im Sinne des Abs. 2 gilt:

- a) Ab dem vierten Tag der Erkrankung bzw. nach dem Ende der Entgeltfortzahlung wird die Differenz zwischen Krankengeld und 75% des Bruttolohnes, vom fünfzehnten Tag der Erkrankung an die Differenz zwischen Krankengeld und 90% des Bruttolohnes gezahlt. Die Höchstdauer der betrieblichen Leistungen beträgt im selben Krankheitsfall 52 Wochen.
- b) Befindet sich ein(e) Arbeitnehmerin in Anstaltspflege, so erhält er (sie) vom ersten Tag bzw. nach dem Ende der Entgeltfortzahlung an Krankengeldzuschuss:
  - aa) vom ersten Krankheitstag an 49% des Bruttolohnes,
  - bb) der Anstaltspflege wird die Entbindung von Wöchnerinnen in einem Entbindungsheim (Aufenthaltsdauer höchstens 10 Tage) gleichgehalten, insoweit der Krankenversicherungsträger kein Wochengeld bezahlt.
- c) Die Krankengeldzuschüsse dürfen bei Bezug von laufenden Geldleistungen durch den Krankenversicherungsträger 50% der vollen Geldbezüge vor dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit nicht erreichen. Die betrieblichen Zuschüsse dürfen zusammen mit den tatsächlich bezogenen, laufenden Geldleistungen der Krankenversicherung bzw. der Unfallversicherung den Nettoverdienst nicht überschreiten. Zuwendungen, die der (die) Betreffende neben den laufenden Geldleistungen der Krankenversicherung oder der Unfallversicherung von dritter Seite erhält, werden nicht angerechnet.
- d) ArbeitnehmerInnen, welche zur Gänze auf Kosten eines Krankenversicherungsträgers, einer Pensionsversicherungsanstalt oder des Bundessozialamtes in eine Kur- oder Heilanstalt eingewiesen werden, erhalten nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches für die Dauer der Einweisung folgende Zuwendung:

49 % des Bruttolohnes für die Dauer der Einweisung.

Ledige oder verwitwete ArbeitnehmerInnen, die nachweislich für Kinder oder Elternteile ausschließlich oder vorwiegend aufkommen müssen oder nachweisbar einen eigenen Haushalt führen, sind verheirateten ArbeitnehmerInnen gleichzuhalten. Die Nachprüfung und Entscheidung hierüber trifft die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

### **Im Sinne des Abs. 3 gilt:**

Ab der dritten Erkrankung, die unter die Krankengeldzuschussregelung fällt, wird für die ersten drei Tage nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit ein Krankentgelt von 75% gezahlt. Diese Bestimmung gilt nicht bei Anstaltspflege.

### **In Ergänzung zu § 17 gilt:**

(7) Krankentgelt und Krankengeldzuschuss stehen nur zu, wenn die zuständigen Versicherungsträger tatsächlich laufende Geldleistungen im Sinne ihrer Satzungen bezahlen oder Anstaltspflege gewähren.

(8) Bei Missbräuchen kann die Betriebsleitung einvernehmlich mit dem Betriebsrat das Krankentgelt und die Krankengeldzuschüsse ganz oder teilweise verweigern.

## **B) Arbeitsunfall**

### **Im Sinne des Abs. 1 gilt:**

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird die Differenz zwischen Krankengeld und 90% des Bruttolohnes bezahlt. Diese Bestimmung gilt nicht bei Anstaltspflege.

### **In Ergänzung zu Abs. 4 gilt:**

Bezieht der (die) Unfallverletzte aus dem Unfall eine Rente, so erhält er (sie) nach Wiederaufnahme der Arbeit, wenn er (sie) infolge der durch den Unfall verminderten Arbeitsfähigkeit nur mehr an niedriger entlohnenden Arbeitsplätzen verwendet werden kann, den der neuen Verwendung entsprechenden Lohn zuzüglich der Differenz zwischen dem alten und dem um die Unfallrente vermehrten neuen Lohn.

## **Zu § 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes:**

### **In Ergänzung des Abs. 3 lit i) gilt:**

Als ambulatorische Behandlung gilt auch der Besuch eines praktischen Arztes, Facharztes, Zahnarztes (Dentisten) während der Arbeitszeit bei plötzlich auftretenden Erkrankungen. Nach Möglichkeit soll der Betriebsarzt in Anspruch genommen werden.



## **Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung:**

**In Ergänzung zu Abs. 2 lit b) gilt:**

Die Reinigung und Instandhaltung der Arbeitskleidung erfolgt durch den Arbeitgeber.

## **Zu § 21 Abfertigung ALT:**

### **In Abänderung des Absatzes 2 gilt:**

nach 3 Jahren	2 Monatsentgelte
nach 5 Jahren	3 Monatsentgelte
nach 10 Jahren	4 Monatsentgelte
nach 15 Jahren	6 Monatsentgelte
nach 20 Jahren	9 Monatsentgelte
nach 25 Jahren	12 Monatsentgelte

### **Absatz 3 c) wird wie folgt abgeändert:**

c) wenn der (die) ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis wegen Übertrittes in die vorzeitige Alterspension (§ 253 b ASVG) selbst kündigt.

### **In Abänderung des Absatzes 8 gilt:**

Ist ein Ehegatte, jedoch kein(e) minderjährige(r) Angehörige(r) im Sinne des Absatzes 7 zum Zeitpunkt des Todes des (der) Arbeitnehmers/in vorhanden und hat die Ehe drei Jahre gedauert, so besteht Anspruch auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht unabhängig davon, ob der (die) überlebende Ehegatte(in) unterhaltsberechtigt war oder nicht.

### **Ergänzung um die Absätze 10 bis 14**

(10) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des(r) Arbeitnehmers(In) aufgelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzubezahlen. Hat das Dienstverhältnis länger als fünf Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

(11) Hatte der/die ArbeitnehmerIn im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates der Lohn in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil weiterzuzahlen.

(12) Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne der Absätze 10 und 11 sind auch die aliquoten Teile der Sonderzahlungen zu bezahlen.

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

(14) Besteht neben einem Anspruch gemäß Abs. 10 bis 13 ein Abfertigungsanspruch gemäß § 2 Abs. 1 des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in Verbindung mit § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes, so gebührt nur der jeweils höhere Anspruch.

(15) Der Abfertigungsanspruch besteht auch, wenn das Dienstverhältnis wegen Inanspruchnahme einer durch Betriebsvereinbarung geregelten Pensionsleistung durch Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in endet.

**Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen:**

4. Allfällige betriebliche Pensionsregelungen sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Wien, am 01. April 2008

Für den Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie:

Obmann

Geschäftsführer

GD KR DI MARIHART

Dr. BLASS

Für den Verband der Österreichischen Tabakwarenindustrie:

Obmann

Geschäftsführer

Mag. FITZ

Dr. BLASS

Für die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung:

Vorsitzender

Bundessekretär

FOGLAR

HAAS

Sekretär

RIGLER