PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für das Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs

Ausgabe 2018 / Gültig ab 1. Juni 2016

www.proge.at

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet 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.

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeiter und Arbeiterinnen im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs (RKV)

GÜLTIG AB 1. JUNI 2016

Der Fachliche Geltungsbereich bzw dessen Ausnahmen sind im § 2 (siehe Seite 3) aufgelistet.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Kollektivvertragspartner 3
§ 2 Geltungsbereich 3
§ 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses 4
§ 4 Arbeitszeit 5
§ 5 Pausen 6
§ 6 Überstundenarbeit 7
§ 7 Sonntags- und Feiertagsarbeit 7
§ 8 Nachtarbeit 9
§ 9 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit 9
§ 10 Lohnzahlung 10
§ 11 Zulagen 12
§ 12 Taggelder und Übernachtungskosten 12
§ 13 Urlaub 13
§ 14 Urlaubszuschuss 13
§ 15 Weihnachtsremuneration 14
§ 16 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfall 15
§ 17 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes 17
§ 18 Schutz- und Arbeitskleidung 20
§ 19 Lösung des Arbeitsverhältnisses 20
§ 20 Abfertigung 21
§ 21 Verfall von Ansprüchen 21
§ 22 Schlichtung von Streitigkeiten und Vertragsauslegung 22
§ 23 Vertragsdauer 23
Anhang 1 Zuordnung der Produkte (Produktgruppen) zu den Berufszweigen und Lohnverträgen 25
Anhang 2 Kollektivvertrag über die Arbeitszeitverkürzung für die Hersteller von kohlensäurehaltigen Getränken 31
Anhang 3 Kollektivvertrag über die Arbeitszeitverkürzung in der Fisch- und Feinkosterzeugung 37
Anhang 4 Empfehlung über die Gewährung von Jubiläumsgeldern . 40
Anhang 5 Muster eines Dienstzettels 41
Adressen 43

§ 1 Kollektivvertragspartner

Dieser Rahmenkollektivvertrag wird zwischen der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits abgeschlossen.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) fachlich:

Für alle der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) angehörenden Mitgliedsbetriebe,

ausgenommen Mitgliedsbetriebe in den

- Berufszweigen der Molker und Käsereien,
- sonstiger Be- und Verarbeiter von Milch, Milchprodukten und Milchinhaltsstoffen.

Ausgenommen sind weiters die Mitglieder des Bundesverbandes der Bäcker, Fleischer, Konditoren und Müller und Mischfuttererzeuger, für die eigene Kollektivverträge abgeschossen wurden.

Für Mitgliedsbetriebe, die innerhalb der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, mehreren Berufszweigen angehören, ist in Zweifelsfällen einvernehmlich zwischen den Kollektivvertragspartnern festzustellen, welche fachliche Zugehörigkeit gegeben ist.

c) persönlich:

Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen, sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden ArbeitnehmerInnen genannt.

§ 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

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

2. Das Arbeitsverhältnis kann eingegangen werden

a) auf Probe bis höchstens einen Monat;

b) auf bestimmte oder durch besondere Merkmale bestimmbare Zeit;

c) auf unbestimmte Zeit.

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

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

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

5. Spätestens nach Ablauf einer allenfalls vereinbarten Probezeit sind die ArbeitnehmerInnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und nach der Art der ihnen übertragenen Arbeit in die entsprechende Lohngruppe des jeweiligen Lohnvertrages einzustufen.

6. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (Einstellung) sind die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung, zu beachten.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden*).

2. Die Arbeitswoche beginnt grundsätzlich am Montag 0.00 Uhr. Abweichungen können jedoch, den Erfordernissen entsprechend, von den Vertragspartnern für einzelne Berufszweige einvernehmlich festgelegt werden.

3. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 ArbVG).

4. Eine Teilung der so vereinbarten täglichen Arbeitszeit, soweit sie nicht durch die gemäß § 5 festgelegten Pausen bedingt ist, ist einseitig unzulässig.

5. Für das Fahrpersonal gilt grundsätzlich die in Ziffer 1 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit. Diese kann, den betrieblichen Erfordernissen entsprechend, bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 ArbVG) so verteilt werden, dass innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 80 Stunden nicht überschritten werden. Die so verteilte Arbeitszeit darf neun Stunden an einem Tag bzw. 44 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

6. Die wöchentliche Arbeitszeit kann sowohl für einzelne Betriebe als auch für einzelne Betriebsabteilungen auf fünf Tage verteilt werden. Die notwendigen Vereinbarungen erfolgen bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 ArbVG).

7. Die regelmäßige Normalarbeitszeit an Samstagen endet um 12 Uhr. Die Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen, die in der Auslieferung (Expedit) und

**) Abweichend davon beträgt die wöchentliche Normarbeitszeit 38,5 Stunden für die*

1. *Hersteller von kohlesäurehaltigen Getränken, siehe Anhang 2 – Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5 Stunden-Woche vom 28.11.1990 und*
2. *Erzeuger von Fischmarinaden, Fischkonserven, Gabelbissen und sonstige Arten der Feinkosterzeugung, siehe Anhang 3 – Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche vom 10.02.2003*

im Verkauf tätig sind, endet mit der für Samstage behördlich festgesetzten Ladenschlusszeit. Den Erfordernissen entsprechend, können für diese ArbeitnehmerInnen und für durchlaufend (kontinuierlich) arbeitende Betriebe und Schichtbetriebe bzw. Betriebsabteilungen abweichende Regelungen getroffen werden.

8. Am 24. und 31. Dezember endet die betriebliche Arbeitszeit nach Ableistung von 4 Arbeitsstunden, jedoch spätestens um 12 Uhr, ohne Lohnausfall für diese Tage. Für die nach 4 Arbeitsstunden bzw. nach 12 Uhr erbrachte Arbeitsleistung gebührt Überstundenentlohnung (Grundstunde + Überstundenzuschlag).

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

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

§ 5 Pausen

1. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen keine abweichenden Regelungen bestehen, gelten Arbeitspausen nicht als Arbeitszeit.

2. Die Arbeitspausen, ihre zeitliche Lage und Dauer, sind unter Berücksichtigung der einschlägigen Gesetze, bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zu regeln (§ 97 ArbVG).

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

4. Bei Fließ- und Bandarbeit oder anderen mit besonderen Beanspruchungen verbundenen Arbeitsverfahren sollen zusätzlich auch häufigere Arbeitsunterbrechungen (Kurzpausen) vereinbart werden, die als Arbeitszeit gelten. Wann und ob solche Vereinbarungen notwendig sind, wird bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 ArbVG und § 11 Arbeitszeitgesetz) festgelegt.

§ 6 Überstundenarbeit

1. Als Überstundenarbeit gilt die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit, die gem. § 4 festgelegt wurde, hinausgehende Arbeitsleistung. Überstundenarbeit soll jedoch nach Möglichkeit vermieden werden.

2. Erforderliche Überstundenarbeit kann in dem durch das Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 461/1969) festgelegten Rahmen verlangt werden. Die Leistung von Überstundenarbeit über das durch Gesetz bestimmte Ausmaß ist unzulässig.

3. Überstunden sind, von unvorhergesehenen Ausnahmefällen abgesehen, rechtzeitig anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden ArbeitnehmerInnen in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.

4. Die ArbeitnehmerInnen haben für die im Sinne der Z. 2 verlangte und geleistete Überstundenarbeit Anspruch auf Vergütung, die aus dem ihnen gebührenden Stundenlohn (Grundlohn) und dem Überstundenzuschlag nach Art und Umfang gem. § 9 zu berechnen ist.

5. Wird Zeitausgleich anstelle von Überstundenzahlungen vereinbart gilt folgendes:
Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent sind im Verhältnis 1 : 1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 Prozent im Verhältnis 1 : 2 abzugelten.
Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1 : 1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

§ 7 Sonntags- und Feiertagsarbeit

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

arbeit bzw. der Feiertagsarbeit im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat abweichend festgelegt werden.

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

3. Für die Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

4. Feiertage sind gemäß § 7 Arbeitsruhegesetz:
Der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember und der Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche. Für die Angehörigen der israelitischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als Feiertag.

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

6. Feiertage, die auf einen Sonntag oder in der 5-Tage-Woche bzw. durch eine anders geartete Verteilung der Arbeitszeit auf arbeitsfreie Werktage fallen, bleiben ohne Vergütung.

7. Für Arbeiten an Sonntagen bzw. an gesetzlichen Feiertagen ist den Arbeit-nehmerInnen das der Arbeitsleistung entsprechende Arbeitsentgelt zuzüglich eines Zuschlages, gerechnet vom Grundlohn, zu bezahlen, der in § 9 dieses RKVs festgelegt ist.

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

§ 8 Nachtarbeit

1. Als Nachtarbeitszeit gilt die Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr*).

2. Nachtarbeit ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Die in diesem Zeitraum geleistete Arbeit ist gemäß den Bestimmungen des § 9 zuschlagspflichtig.

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

1. Als Grundlage für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie bei der Berechnung des Feiertagszuschlages als Entgelt für geleistete Arbeit gilt 1/165 des Monatsgrundlohnes.
Für die übrigen Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen gilt der Grundlohn.

2. Für die

a) an Werktagen

b) an Sonntagen und

c) in der Nachtarbeitszeit erbrachten Arbeitsleistungen sind den ArbeitnehmerInnen zu dem für Arbeitsleistung gebührenden Normalstundenlohn die folgend angeführten Zuschläge zu bezahlen:

zu a) an Werktagen:

für Überstunden	50 %
für Nachtstunden	50 %
für Nachtüberstunden	100 %

**)) Beachte: im Lohnvertrag für Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG), soweit sie eine Gewerbeberechtigung für die Essigerzeugung, Essenzenerzeugung, Spirituosenerzeugung oder Wermut-, Dessertwein- und Schaumweinerzeugung besitzen, wurde in V. Nachtarbeit der Zeitraum zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr als Nachtarbeitszeit vereinbart.*

zu b) an Sonntagen:
für die ersten 7 Sonntagstunden während der Tageszeit ..... 100 %
für darüber hinausgehende Stunden sowie Sonntagsnachtstunden 150 %

zu c) für die Nachtzeit lt. § 8 Z 1 fallende Schicht- bzw. durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit von 21–6 Uhr..... 30 %

3. Für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen sind folgende Zahlungen zu leisten, worin das Entgelt für die geleistete Arbeit gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz enthalten ist.

Für Normalstunden:
Neben dem ungekürzten Monatslohn für jede geleistete Arbeitsstunde 150 % Zuschlag, das ist der 1 1/2 fache Stundenlohn.

Für Nachtstunden:
Neben dem ungekürzten Monatslohn für jede geleistete Arbeitsstunde 200 % Zuschlag, das ist der 2 fache Stundenlohn.

Für Überstunden:
Der Stundengrundlohn + 100 % Zuschlag, das ist der doppelte Stundenlohn.

Für Nachtüberstunden:
Der Stundengrundlohn + 150 % Zuschlag, das ist der 2 1/2fache Stundenlohn.
Als Normalstunden an Feiertagen gelten jene Arbeitsstunden, die an dem betreffenden Feiertag geleistet worden wären, wenn dieser Tag ein Werktag wäre.

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

§ 10 Lohnzahlung

1. Die ArbeitnehmerInnen werden entsprechend ihrer Arbeitsleistung und Verwendung in Lohngruppen eingeteilt.

2. Die Lohnsätze werden in Lohnverträgen für die einzelnen Berufszweige festgelegt. Die Lohnverträge bilden einen Bestandteil dieses Rahmenkollektivvertrages.

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

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

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

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

7. Bei Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung ist bei Bestehen eines Betriebsrates eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 ArbVG zu schließen.

8. Hinsichtlich der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, wird auf das von Österreich ratifizierte internationale Übereinkommen Nr. 100, BGBl. Nr. 39/1954, und das Gleichbehandlungsgesetz BGBl. I Nr. 66/2004, hingewiesen.

9. Die Lehrlingsentschädigung beträgt

im 1. Lehrjahr mindestens ..... 30 %,
im 2. Lehrjahr mindestens ..... 40 % und
ab dem 3. Lehrjahr mindestens ..... 60 % des niedrigsten FacharbeiterInnenlohnes des jeweiligen Lohnvertrages.

10. Den ArbeitnehmerInnen sind spätestens nach dem ersten Dienstmonat jedenfalls die Einstufung und allenfalls die Anrechnung von Vordienstzeiten mittels Dienstzettel bekanntzugeben. Die Mitteilung über sich ergebende diesbezügliche Änderungen erfolgt ebenfalls mittels Dienstzettel. (Muster für einen Dienstzettel siehe Anhang 5).

§ 11 Zulagen

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

2. Innerbetrieblich oder für einen Berufszweig nach Art und Umfang einvernehmlich festgelegte SEG-Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Rahmenkollektivvertrages.

§ 12 Taggelder und Übernachtungskosten

1. Für KraftfahrerInnen und MitfahrerInnen sind unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die durch Ausfahrten von längerer Dauer und größerer Entfernung entstehenden Mehraufwendungen bei Bestehen eines Betriebsrates zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat Taggelder festzulegen.

2. Für alle übrigen ArbeitnehmerInnen, die zu einer auswärtigen Beschäftigung entsandt werden, sind unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die entstehenden Mehraufwendungen Taggelder im Sinne der Z 3 festzulegen.

3. Zeitdauer und Entfernung gem. Z 1 und 2 sind für die einzelnen Berufszweige in den jeweiligen Lohnverträgen festzulegen.

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

§ 13 Urlaub

Der Urlaubsanspruch und die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubs-rechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22. Februar 1978 über den Begriff des Entgelts gem. § 6 UrlG. Überstunden gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Urlaubsantritt durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden.

§ 14 Urlaubszuschuss

1. Neben dem gesetzlich geregelten Urlaubsentgelt gebührt den ArbeitnehmerInnen ein Urlaubszuschuss.

2. Der Urlaubszuschuss wird bei Urlaubsantritt ausbezahlt. Wird der Urlaub in zwei Teilen genommen, kann der Urlaubszuschuss anteilmäßig entrichtet werden.

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

4. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für die ArbeitnehmerInnen geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, unter Ausschluss aller Zuschläge (z. B. Überstunden, Sonn- und Feiertags- und SEG-Zuschläge). Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt. Bei Akkord- und Stücklöhnen wird der Urlaubszuschuss nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten bemessen.

5. Bei Eintritt während des Jahres sowie bei Lösung des Arbeitsverhältnisses gebührt der entsprechende Anteil des Urlaubszuschusses.
ArbeitnehmerInnen, die bereits den Urlaubszuschuss erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der

verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen. ArbeitnehmerInnen, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszubezahlen.

6. Bei Beendigung des Lehrverhältnisses und Übernahme in den ArbeiterInnenstand während des Jahres ist der Urlaubszuschuss je mit dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung und des ArbeiternehmerInnenlohnes zu berechnen.

7. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für die Dauer der Wehrdienst-leistung, des Bezuges von Wochengeld gern. § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gern. dem Mutterschutzgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

8. Der Tod von ArbeitnehmerInnen beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil des Urlaubszuschusses, der der/dem Verstorbenen gebührt hätte.

§ 15 Weihnachtsremuneration

1. Den ArbeitnehmerInnen, welche am 1. Dezember im Betrieb beschäftigt sind, gebührt eine Weihnachtsremuneration.

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

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

4. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für die ArbeitnehmerInnen geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, unter Ausschluss aller Zuschläge (z. B. Überstunden, Sonn- und Feiertags- und SEG-Zuschläge). Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt. Bei Akkord- und Stücklöhnen wird die Weihnachts-remuneration nach dem Durchschnitt

der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten bemessen.

5. Bei Eintritt während des Jahres und bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Weihnachtsremuneration wird der entsprechende Anteil bezahlt.
ArbeitnehmerInnen, die bereits die Weihnachtsremuneration erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

6. Bei Beendigung des Lehrverhältnisses und Übernahme in den ArbeiterInnenstand während des Jahres ist die Weihnachtsremuneration je mit dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung und des ArbeiterInnenlohnes zu berechnen.

7. Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für die Dauer der Wehrdienstleistung, des Bezuges von Wochengeld gem. § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gem. dem Mutterschutzgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

8. Der Tod von ArbeitnehmerInnen beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der der/dem Verstorbenen gebührt hätte.

§ 16 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfall

A) Arbeitsunfall

1. Über die Anspruchsdauer hinaus und unter den Anspruchsvoraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl. Nr. 399/1974 in der jeweils geltenden Fassung) erhalten ArbeitnehmerInnen ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit das Entgelt für die Dauer als ob sie länger als 15 Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen wären.

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

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

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

B) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im Falle der Lösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsunfall gelten folgende Grundsätze:

1. Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung vom Arbeitgeber durch Kündigung gelöst, so ist das Entgelt in der im § 16 lit. A festgelegten Dauer weiter zu bezahlen.

2. Wird die/der ArbeitnehmerIn während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 82 GewO (ausgenommen lit. h), siehe § 376 Ziff. 47 Abs. 1 der Gewerbeordnung, BGBl. Nr. 50/74) entlassen, so endet die Bezahlung des Entgelts gleichzeitig mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

3. Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung durch Kündigung seitens der/des ArbeitnehmerIn oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund zur Auflösung gebracht, so gebührt das Entgelt nur bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

4. Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung in beiderseitigem Einvernehmen gelöst, so gebührt das Entgelt bis zu dem in § 16 lit. A festgelegten Dauer, sofern zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn keine andere Vereinbarung getroffen wird.

5. Bei Vorliegen eines befristeten Arbeitsverhältnisses endet die Bezahlung des Entgelts gleichzeitig mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses.

§ 17 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes

1. Die ArbeitnehmerInnen behalten im Fall einer Arbeitsverhinderung das Entgelt, wenn sie

a) durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird,
b) mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind,
c) die Arbeitsverhinderung durch Beibringen der hiefür maßgeblichen Urkunden und Bestätigungen nachweisen und
d) die Arbeitsverhinderung, sobald sie bekannt ist, melden.

2. Als Entgelt im Sinne der Z. 1 gilt das Entgelt, das den ArbeitnehmerInnen für die normale Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an diesem Tag zu leisten hätte.

3. Bei den nachstehend aufgezählten einzelnen wichtigen Gründen im Sinne der Z. 1 a) gebührt die jeweils angeführte Freizeit. Diese Freizeit gebührt bei lit. a), b), c), d), e) und f) auch dann, wenn das Ereignis keine Arbeitsverhinderung zur Folge hat. Die Freizeit muss im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

a) Eigene Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG ..... 3 Arbeitstage;
b) Teilnahme an der Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG der eigenen Kinder, der Zieh-, Stief- und Wahlkinder, der Geschwister, ferner eines Elternteiles ..... 1 Arbeitstag;
c) Niederkunft der Ehegattin, der Lebensgefährtin oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG ..... 1 Arbeitstag;
d) Tod der Kinder, Eltern, Zieheltern, Zieh-, Stief- und Wahlkinder ..... 3 Arbeitstage;
e) Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin, der eingetragenen Partnerin, des eigetragenen Partners im Sinn des EPG..... 3 Arbeitstage;

f) Tod der Schwiegereltern und Eltern der eingetragenen Partnerin und des eingetragenen Partners im Sinne des EPG, der Großeltern, Geschwister und Enkelkinder ..... 2 Arbeitstage;

Übernehmen die ArbeitnehmerInnen die mit dem Ableben verbundenen Besorgungen ..... 1 weiterer Arbeitstag;

g) Tod eines Kindes des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin, des eingetragenen Partners, der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG und der Schwiegergroßeltern, die erforderliche Zeit zur Teilnahme am Begräbnis im Höchstausmaß von ..... 1 Arbeitstag;

h) Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht oder gegründet wird ..... 2 Arbeitstage;

i) Ambulatorische Behandlung außerhalb des Betriebes: Die ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf bezahlte Freizeit für ambulatorische Behandlung, sofern dies nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden kann. Muss bei ambulator-ischer Behandlung die Arbeitszeit herangezogen werden, wird den ArbeitnehmerInnen das Entgelt im Sinne der Z. 2 für die tatsächlich versäumte Zeit bis zum Höchstausmaß der im § 4 Z. 1 festgelegten Wochenarbeitszeit in einem Dienstjahr weiterbezahlt.

j) Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfall der im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen, sofern nachgewiesen wird, dass die persönliche Anwesenheit der betreffenden ArbeitnehmerInnen unbedingt notwendig war ..... 1 Arbeitstag;

k) Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte: die nachweislich notwendige Zeit. Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn die ArbeitnehmerInnen den Verdienstausfall von der vorladenden Stelle erhalten, ebenso bei Ladung als Beschuldigte/r in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.

l)	Musterung zum Präsenzdienst die notwendige Zeit, mindestens jedoch	1 Arbeitstag;
m)	Bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen und höherer Gewalt behalten die ArbeitnehmerInnen, falls sie zur Leistung der Dienste bereit waren, auch wenn sie nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden können, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist. Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, dann gebührt den ArbeitnehmerInnen für diese Zeit, sofern sie nicht im Betrieb anwesend waren, der halbe Lohn bis zu einem Höchstausmaß von zwei Wochen.	
n)	Verkehrsstörungen öffentlicher Verkehrsmittel, sofern dies nachgewiesen werden und der Weg zur Arbeitsstätte nicht zu Fuß zurückgelegt werden konnte.....	die jeweils ausfallende Zeit;
o)	Elementarereignisse, die das Aufsuchen des Arbeitsplatzes verhindern, ...	die versäumte Arbeitszeit;
p)	Die von der Sanitätsbehörde angeordnete Gebiets- bzw. Ausgehbe-schränkung bei Auftreten von Seuchen und ansteckenden Krankheiten die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit abzüglich der den ArbeitnehmerInnen von Amts wegen zustehenden Vergütungssätze;	
q)	Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit der Betriebsleitung erfolgt ist	die versäumte Arbeitszeit;
r)	Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes	die versäumte Arbeitszeit;
s)	Die Begleitung des Kindes am ersten Schultag der 1. Volksschulklasse von einem Elternteil.....	1 Arbeitstag;
t)	Einbringung des Pensionsantrages	die notwendige Zeit.

§ 18 Schutz- und Arbeitskleidung

1. Schutzausrüstung und Schutzkleidung

a) Die durch gesetzliche Vorschriften erforderliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird von den ArbeitgeberInnen (Betrieb) beigestellt. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.

b) Reinigung und Instandhaltung der Schutzausrüstung und Schutzkleidung erfolgt zu Lasten des Betriebes.

2. Arbeitskleidung

a) Alle ArbeitnehmerInnen erhalten, soweit erforderlich, Arbeitskleidung. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf nur während der Arbeitszeit verwendet werden.

b) Die Reinigung und Instandhaltung der Arbeitskleidung erfolgt zu Lasten des Betriebes.

§ 19 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Nach einer allenfalls vereinbarten Probezeit gemäß § 3 Abs. 2 lit. a kann das Arbeitsverhältnis jeweils von den ArbeitgeberInnen und den ArbeitnehmerInnen zum Ende der Arbeitswoche unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden:
Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis zu 6 Monaten ..... 1 Woche,
bis zu 5 Jahren ..... 2 Wochen,
über 5 Jahre ..... 4 Wochen.

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

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

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, den ArbeitnehmerInnen innerhalb von 3 Tagen

a) das gebührende Entgelt zu bezahlen,
b) über Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen und
c) die Arbeitspapiere auszufolgen.

5. Im Falle einer angemessenen Akontierung innerhalb 3-Tage-Frist kann die Endabrechnung bzw. die Auszahlung eines noch fälligen Entgeltrestes und die Übersendung des ausgefüllten Beiblattes zur Lohnsteuerkarte bis zu einer Woche nach Beendigung der jeweils vereinbarten Abrechnungsperiode erfolgen.

6. Die ArbeitnehmerInnen sind unter anderem verpflichtet, die in Ihrem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Schutz-kleidung, Arbeitskleidung und Urkunden zurückzustellen.

7. Während der Kündigungszeit haben die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Freizeit zur Postensuche im Höchstausmaß von 1 Arbeitstag pro Arbeitswoche ohne Schmälerung des Entgelts.

§ 20 Abfertigung

1. Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. 1. 2003 begründet wurden, oder für vorher begründete Arbeitsverhältnisse, für die ein Übertritt (Teil- oder Vollübertritt) vereinbart wurde, gilt das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz. Für andere Arbeitsverhältnisse gilt das Arbeiterabfertigungsgesetz.

2. Die Vereinbarung, die für das am 31.12.2002 bestehende Dienstverhältnis den Übertritt nach § 47 BMSVG bewirkt, kann vom Mitarbeiter widerrufen werden, sofern der Arbeitgeber binnen 3 Wochen nach dem Abschluss der Übertrittsvereinbarung schriftlich Kenntnis vom Widerruf des Mitarbeiters erhält.

§ 21 Verfall von Ansprüchen

1. Die ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, bei der Auszahlung des Arbeitsentgeltes den ausbezahlt Betrag sofort vor dem Auszahlenden nachzuprüfen und gegebenenfalls unverzüglich zu reklamieren.

2. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen binnen dreier Monate nach dem Entstehen bzw. Bekanntwerden geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

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

4. Ein Verzicht auf die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann von den ArbeitnehmerInnen innerhalb von sechs Arbeitstagen, gerechnet vom Zeitpunkt der Aushändigung der Endabrechnung, rechtswirksam widerrufen werden. Der Widerruf des Verzichts auf die Abfertigung bei einvernehmlicher Auflösung ist dann nicht möglich, wenn die einvernehmliche Auflösung anstelle einer begründeten fristlosen Entlassung tritt.

5. Die Fristen für die Geltendmachung vertraglicher Ansprüche werden für die Zeit der Präsenzdienstleistung und des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz gehemmt.

§ 22 Schlichtung von Streitigkeiten und Vertragsauslegung

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 23 Vertragsdauer

1. Dieser Rahmenkollektivvertrag samt Anhang tritt am 01.06.2016 in Kraft.

2. Die Kündigung dieses Rahmenkollektivvertrages kann mittels eingeschriebenen Briefes, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, erfolgen.

3. Die Lohnverträge für die einzelnen Berufszweige können unabhängig von der Laufzeit dieses Rahmenkollektivvertrages jederzeit von den jeweiligen Kollektivvertragspartnern abgeändert werden.

4. Während der Kündigungsfrist gemäß Ziffer 2 sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Rahmenkollektivvertrages aufzunehmen.

5. Gleichzeitig tritt am 01.06.2016 der Rahmenkollektivvertrag der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs angehörenden Erzeugungszweige vom 20. Dezember 1985, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 14 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35, außer Kraft.

Wien, am 24.05.2016

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

Bundesinnungsmeister:
KommR Prof. Dr. Paulus Stuller

Bundesinnungsgeschäftsführerin:
DI Anka Lorencz

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender:
Rainer Wimmer

Bundessekretär:
Peter Schleinbach

Branchensekretäre

Sekretär
Erwin A. Kinslechner

Sekretär
Gerhard Riess

Sekretär
Franz Rigler

Anhang 1

Zuordnung der Produkte (Produktgruppen) zu den Berufszweigen und Lohnverträgen des Rahmenkollektivvertrages für Arbeiter und Arbeiterinnen im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs (I.–V.)

I. Lohnvertrag für den Berufszweig Erzeuger alkoholfreier Getränke einschließlich gewerblicher Mineralwasser- und Tafelwassererzeuger (auch Abfüll- und Versandbetriebe)

Tätigkeiten des Betriebes:
Erzeugung, Gewinnung, Herstellung, Abfüllung und Versand (Vertrieb) von alkoholfreien Getränken, Mineralwasser und Tafelwasser.

Produkte (Produktgruppen):

- Drinks, sofern diese alkoholfrei und keine Fruchtsäfte oder Gemüsegetränke sind, wie z.B.
  - Softdrinks,
  - Fitnessdrinks,
  - Wellnessdrinks,
  - Energydrinks.
- Getränke:
  - alkoholfreie Getränke,
  - kohlensäurehaltige Getränke,
  - Tee/Kaffee (mit Wasser zubereitet).
- Limonaden
- Sirupe
- Wasser:
  - Mineralwasser,
  - Quellwasser,
  - Sodawasser,
  - Tafelwasser.

II. Lohnvertrag für den Berufszweig Verarbeiter von Obst- und Gemüse einschließlich Obst- und Gemüsekonservierer, Marmelade-, Fruchtsaft-, Süßmost- und Tiefkühlwarenhersteller

Tätigkeiten des Betriebes:
Sämtliche Tätigkeiten der Be- und Verarbeitung von Obst und Gemüse (einschließlich der Abfüllung, Verpackung und des Vertriebs), wie z.B. Abfüllung, Aufbereitung, Erzeugung, Mosterei (auch Lohnmosterei), Pressen (auch Lohnpressen), Rösten und Braten, Trocknen, Mischen, Schneiden, Mahlen, Sieben, Windsichten, Rebeln, Einfrieren, Verarbeitung, Veredelung, Verpacken, Verwertung, Waschen, Schälen, Schneiden, Einlegen, Entsaften, Eindosen und Abfüllen.
Wenn ein Lebensmittel tiefgekühlt ist, fällt es unter diesen Lohnvertrag.

Produkte (Produktgruppen):

Obst/Gemüse:

- Apfelräder, gebacken
- Chutney
- Frucht/Früchte, wie z.B.
  - Fruchtaufstriche,
  - Fruchtgelees,
  - kandierte Früchte
  - Fruchtkonserven,
  - Fruchtsaft,
  - Fruchtsalat,
  - Trockenfrüchte.
- Gemüse, wie z.B.
  - Gemüseaspik
  - Essiggemüse,
  - Gemüsegelees,
  - Gemüsegetränke,
  - Sauergemüse,
  - Schnittgemüse,
  - Sterilgemüse,
  - Gemüsesulz.
- Gewürze
- Gurken, wie z.B.
  - Essiggurken,
  - Senfgurken.
- Kaffee (nicht mit Wasser zubereitet)
- Kartoffeln, wie z.B.
  - Kartoffelchips,
  - Kartoffeln geschält,
  - Kartoffeln geschnitten,
  - Kartoffeln gekocht,
  - Kartoffelsalat.
- Ketchup
- Knoblauch in Öl
- Kompotte
- Konfitüren

- Kräuter, wie z.B.
  - getrocknete Kräuter
  - Kräuteröle,
  - Kräutersalze,
  - Kräuter in Essig eingelegt,
  - Kräuterzigaretten.
- Kürbiskerne, sofern nicht die Berechtigung eines Ölpressers vorliegt, wie z.Bsp.
  - Kürbiskerne geröstet.
- Mandeln, wie z.B.
  - Mandeln gebrannt.
- Marmelade
- Most, wie z.B.
  - Obstmost,
  - Süßmost.
- Müsli
- Nüsse
- Obst, wie z.B.
  - gedörrtes Obst,
  - Obstkonserven,
  - Obstmark.
- Pesto
- Pilze
- Puddingpulver
- Relish
- Salate
- Sauerkraut
- Sojaprodukte
- Sugo
- Tee (nicht mit Wasser zubereitet)
- Tomatenmark

Tiefkühlprodukte:
- tiefgekühlte Fertigprodukte
- tiefgekühlte Lebensmittel

III. Lohnvertrag für den Berufszweig Erzeuger von Sekt und Spirituosen einschließlich Essig-, Essenzen-, Wermut-, Dessertwein- und Schaumweinerzeuger

Tätigkeiten des Betriebes:
Erzeugung alkoholhaltiger Getränke wie Sekt und Spirituosen, von Essig, Essenzen und Zusatzstoffen. Ausgenommen sind die Erzeugung von Bier, Wein (sofern dieser nicht weiterverarbeitet wird) sowie unvergorenem Most.

Produkte (Produktgruppen):
- Aromen
- Essenzen, wie z.B.
  - Blütenessenzen
  - energetisiertes Wasser mit Alkohol (zur Aufnahme durch den Menschen)
- Essig
- Gärmost
- Met
- Senf
- Sekt
- Spirituosen, wie z.B.
  - Spirituosen auf Kräuterbasis
  - Brände
  - Geiste
  - Liköre
  - Rum
  - Schnaps
  - Whisky
- Wein weiterverarbeitet, wie z.B.
  - Beerenwein,
  - Dessertwein,
  - Honigwein,
  - Perlwein,
  - Schaumwein,
  - Süßwein.
- Wermut
- Zusatzstoffe

IV. Lohnvertrag für den Berufszweig Erzeuger von Teigwaren

Tätigkeiten des Betriebes:
Erzeugung, auch der Verkauf, sämtlicher Teigwaren.

Produkte (Produktgruppen):
- Teigwaren
- Teigwaren mit Fülle, die noch einer weiteren Zubereitung (z.B. Kochen, Erhitzen in der Mikrowelle, Frittieren, Versetzen mit einer Flüssigkeit) bedürfen
- Teigwaren bei fleischhaltiger Fülle nur dann, wenn das zerkleinerte Fleisch zugekauft wurde
- Frühlingsrollen, sofern nicht tiefgekühlt
- Knödel, sofern nicht tiefgekühlt
- Pizzen, sofern nicht tiefgekühlt

V. Lohnvertrag für den Berufszweig Erzeuger von Fisch- und Feinkostprodukten einschließlich Fischmarinaden-, Fischkonserven-, Gabelbissen-, Sandwicherzeuger und Erzeuger sonstiger Arten von Feinkostprodukten

Tätigkeiten des Betriebes:
Sämtliche Tätigkeiten der Be- und Verarbeitung von Fisch (einschließlich des Abfüllens, Verpackens und des Vertriebes) sind diesem Lohnvertrag zuzuordnen.
Alle Lebensmittel, bei denen ein Verzehr ohne weiteren Zubereitungsschritt möglich ist (essfertige Lebensmittel) und die nicht einem anderen Lohnvertrag zuordenbar sind, fallen unter diesen Lohnvertrag.

Produkte (Produktgruppen):

- Aspik, ausgenommen Gemüse- und Fleischaspik
- Aufstriche
- Dressing
- Feinkost
- Fisch,
  - filetiert,
  - frisch,
  - gebeizt,
  - gefrostet,
  - geräuchert,
  - Fischkonserven,
  - küchenfertig,
  - Fischmarinaden,
  - Fischsalat,
  - Steckerlfisch,
  - verarbeitet.
- Gabelbissen
- Gelees, ausgenommen Frucht- oder Gemüsegelees
- Marinaden
- Mayonnaisen
  - Mayonnaisesalate (Anmerkung: Kartoffelsalat ohne Mayonnaise – Lohnvertrag Obst/Gemüse)
- Nahrungsergänzungsmittel
- Platten, wie z.B.
  - kalte Platten
- Sandwiches (belegte Brote)
- Saucen
- Schinkenröllchen
- Snacks
- Sülze
- Suppen

Anhang 2

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend der Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,
VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKEINDUSTRIE
1030 Wien, Zaunergasse 1–3, sowie der
BUNDESINNUNG DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELGEWERBE
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits,
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT DER LEBENS- UND GENUSSMITTELARBEITER
1080 Wien, Albertgasse 35, andererseits.

I. Geltungsbereich

a. Räumlich:
Für die Bundesländer Wien, Niederösterreich, Burgenland und Steiermark, ferner die Industriebetriebe in Oberösterreich, Salzburg und Tirol und die Gewerbebetriebe in Vorarlberg.

b. Fachlich:
Für alle dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Betriebe in den unter a. genannten Bundesländern, welche die Herstellung von kohlensäurehaltigen Getränken betreiben. Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist die Lohnordnung nur dann anzuwenden, wenn die Erzeugung kohlensäurehaltiger Getränke jahresumsatzmäßig überwiegt.

c. Persönlich:
Für alle in den unter Punkt b. genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

II. Arbeitszeit

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme auf § 4 RKV der Nahrungs- und Genussmittelindustrie v. 29. März 1963 idgF v. 1.1.1990.

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, wird die Normalarbeitszeit in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, die zu bestimmten Zeiten erheblich verstärkt arbeiten, bzw. bei denen zu bestimmten Zeiten (zB Urlaubszeit) zur Sicherstellung der Betriebsleistung eine längere Arbeitszeit notwendig ist (Saisonzeiträume), innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt dabei in den Saisonzeiträumen 40 Stunden. Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, gelten als Saisonzeiträume die Monate Mai bis September sowie der Monat Dezember, wobei diese Saisonzeiträume mit dem Montag jener Kalenderwoche beginnen, in die der jeweilige Monatserste fällt.
Durchrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit außerhalb der Saisonzeiträume beträgt jene Stundenzahl, die sich nach Maßgabe der Dauer der Saisonzeiträume im Durchrechnungszeitraum aus der Anwendung von Pkt. 1, erster Satz, ergibt, wobei das wöchentliche Ausmaß der Verkürzung auf die einzelnen Arbeitstage aufzuteilen ist, sofern betrieblich keine andere Aufteilung vereinbart wird. Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Diese Mehrarbeitsstunden sind mit der Normalstundenvergütung und einen Zuschlag von 30 %, wobei Grundlage für die Berechnung dieses Zuschlages

1/154 des Monatslohnes ist, zu vergüten. Wird anstelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1 : 1,3.
Für Nichtsaisonbetriebe bzw. Betriebsabteilungen kann die wöchentliche Arbeitszeit ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-wochen-Zeitraum vereinbart werden.
Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw. Jänner, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes, im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.
Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn, darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jene Fälle in denen nach dem AZG eine längere tägliche Normalarbeitszeit zulässig ist (zB § 4 Abs. 3 AZG), nicht überschritten werden.

3. Wird Zeitausgleich vereinbart, ist die Lage des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, kommt keine Einigung zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.

4. Die Bestimmung der §§ 4 und 7 RKV für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie v. 29. März 1963 idgF vom 1.1.1990 sind sinngemäß anzuwenden.

5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

6. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder bei berechtigter Entlassung gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten nicht ausgleichbaren Stunden Normalstundenentlohnung. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Mehrarbeitsstunden zu bezahlen.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird. Saisonbeschäftigte mit befristeten Dienstverhältnis erhalten die über 38,5 Stunden bis 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeitsleistung als Normalstundenentlohnung abgegolten. Arbeitsleistung über 40 Stunden hinaus wird als Überstundenleistung bezahlt.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen.
Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der einzelnen Wochen sowie im Durchschnitt des Schichtturnusses die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb von 26 Wochen auszugleichen, durch Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Auf diesen Ausgleich sind, soweit die 40-stündige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird, die Bestimmungen über die Mehrarbeitsstunden im Sinne des Punktes B 2 sinngemäß anzuwenden.

D. Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen im Schichtbetrieb und Fälle der Einarbeitung gem. § 4 Abs. 3 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinaus geht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen des § 7 RKV.

III. Einführungsbestimmungen

A. Lohnausgleich, Teilungsfaktor

1. Die Monats- und Wochenlöhne sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Auf Stunden bezogene in S-Beträgen ausgedrückte Zulagen werden um 3,9 % aufgewertet.

2. Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Istlohn aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst, kommt eine Vereinbarung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.

3. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 154, bei Wochenlöhnen beträgt dieser Divisor 38,5 bzw. 35,6.

B. Pausenanrechnung

Bezahlte Pausen werden in einem Ausmaß von 30 % auf die Arbeitszeitverkürzung angerechnet, ausgenommen davon sind jene Pausen, die aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen zu bezahlen sind und solche die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die bei der Flaschen-, Fass-, oder Dosenabfüllung beschäftigt sind.

IV. Geltungstermin und Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Juli 1991 in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (zB Beginn des nächsten Schichtturnusses). Für die der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Betriebe erfolgt das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages 12 Monate später.

2. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

3. Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages und ihre Anhänge, soweit sie nicht durch diesen Kollektivvertrag abgeändert bzw. ergänzt werden, aufrecht.

Wien, 28. November 1990

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann Komm.Rat Ing. PECHER	Geschäftsführer Dr. SMOLKA

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKE

Obmann Komm.Rat Dipl.-Ing. GANTNER	Geschäftsführer Dr. BAUER

BUNDESINNUNG DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELGEWERBE

Bundesinnungsmeister HAAS	Geschäftsführer Dr. CHRISTALON

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter

Vorsitzender Dr. SIMPERL	Zentralsekretär GÖBL

Anhang 3

KOLLEKTIVVERTRAG

(über die Arbeitszeitverkürzung bei der Erzeugung von Fischmarinaden, Fischkonserven, Gabelbissen und sonstigen Arten der Feinkosterzeugung)

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen der
Bundesinnung des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes,
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss,
1041 Wien, Plößlgasse 15.

I. Geltungsbereich

a. Räumlich:
Für die Bundesländer Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Kärnten und Tirol

b. Fachlich:
Für die Mitgliedsfirmen der Bundesinnung des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes, die sich mit der Erzeugung von Fischmarinaden, Fischkonserven, Gabelbissen und sonstigen Arten der Feinkosterzeugung in den Bundesländern befassen.

c. Persönlich:
Für alle in den oben angeführten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

II. Arbeitszeit

Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.
Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme auf § 4 RKV des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes vom 1. Jänner 1986.
Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Für diese Mehrarbeitsstunden wird grundsätzlich ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt. Kommt es innerhalb von 52 Wochen zu keinem Zeitausgleich oder wird das Dienstverhältnis innerhalb des Durchrechnungszeitraumes beendigt, ist das vorhandene Stundenguthaben mit dem Normalstundensatz zu vergüten. Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jene Fälle, in denen nach dem AZG eine längere Arbeitszeit zulässig ist, nicht überschritten werden.
Wird ein Zeitausgleich vereinbart ist die Lage des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, kommt keine Einigung zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.
Die Bestimmungen der §§ 4 u. 6 RKV für das Nahrungs- u. Genussmittelgewerbe vom 1. Jänner 1986 sind sinngemäß anzuwenden.

Überstunden
Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinausgeht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen der §§ 6 und 9 RKV.

III. Einführungsbestimmungen

Lohnausgleich, Teilungsfaktor
Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der IST-Lohn aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer

angepasst, kommt eine Vereinbarung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.

1. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, bei Wochenlöhnen beträgt dieser Divisor 38,5. Als Grundlage für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie bei der Berechnung des Feiertagszuschlages als Entgelt für geleistete Arbeit gilt der Divisor 158,5 des Monatsgrundlohnes, bei Wochenlöhnen beträgt dieser Divisor 36,6.
2. Eine Anpassung allfälliger Überstundenpauschalien ist innerbetrieblich zu regeln.

IV. Geltungstermin und Schlussbestimmungen

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2003 in Kraft.
Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.
Im übrigen bleiben die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages, soweit sie nicht durch diesen Kollektivvertrag abgeändert bzw. ergänzt werden, aufrecht.

BUNDESINNUNG DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELGEWERBE

Der Bundesinnungsmeister:
Komm.Rat Leopold Radl

Der BI-Geschäftsführer:
Dr. Reinhard Kainz

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuss

Der Vorsitzende:
Dr.Leopold Simperl

Der Zentralsekretär:
Manfred Felix

Anhang 4

Empfehlung über die Gewährung von Jubiläumsgeldern

Die Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG), empfiehlt den Mitgliedsbetrieben bei Dienstjubiläen folgende Zuwendungen:

Beim 25-jährigen Dienstjubiläum ..... 1 Monatsgrundlohn
Beim 35-jährigen Dienstjubiläum ..... 2 Monatsgrundlöhne
Beim 45-jährigen Dienstjubiläum ..... 3 Monatsgrundlöhne

Steuerfreiheit besteht laut den Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes für Zuwendungen aus Anlass eines Arbeitnehmerjubiläums bis zu einer bestimmten Höhe, wobei diese Begünstigung jeweils nur einmal in Anspruch genommen werden kann.

Anhang 5

Muster eines Dienstzettels

Name und Anschrift des Arbeitgebers

.....

.....

ArbeitnehmerIn:
Herr/Frau:

.....

Anschrift:

.....

.....

Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes*) zur Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe gilt der Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs (RKV).

Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....

Die Probezeit beträgt ..... *).

Das Dienstverhältnis ist bis ..... befristet*).

Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem RKV.

Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselndeArbeits (Einsatz)orte:

.....

.....

Einstufung in kollektivvertragliche Lohnordnung:

Vorgesehene Verwendung:

.....

Anfangsbezug/Einstell-Lohn (Grundlohn, weitere Entgeltsbestandteile) *):

.....

Sonderzahlungen werden nach Maßgabe des RKV gewährt.

Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt:

.....

*) *Falls nicht zutreffend, bitte streichen!*

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein von der/dem ArbeitnehmerIn bekanntgegebenes Konto überwiesen.

Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes bzw. nach dem RKV.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem RKV und beträgt ..... Stunden.

Die Normalarbeitszeit beträgt ..... Stunden.*)
(Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlichmöglich ist.)

Bei Teilzeitbeschäftigung:
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.*)

Weiters gelten nach Maßgabe Ihres Geltungsbereiches die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmerseite abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.
Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in ……
zur Einsichtnahme aufgelegt.

Name und Anschrift der Mitarbeiter-Vorsorgekasse der/des ArbeitnehmerIn:

……

……

……

…….. , am ……

Ort Datum

*) Falls nicht zutreffend, bitte streichen!

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
Fax 01/534 44-103 514

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

Landessekretariat Burgenland:
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,
Fax 01/534 44-103 101

Sekretariat Oberwart:
7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel. 03352/32356-14,
Fax: 01/534 44-103 111

Landessekretariat Kärnten:
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
Fax 01/534 44-103 102

Landessekretariat Niederösterreich:
2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,
Fax 01/534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:
3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
Fax 01/534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:
2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-31,
Fax: 01/534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:
2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
Fax: 01/534 44-103 153

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:
3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
Fax: 01/53 444-103 173

Gmünd:
3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/52412-54 452,
Fax 01/534 44-103 143

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:
2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
Fax: 01/534 44-103 183

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/325-27 oder 28,
Fax: 01/534 44-103 133

Landessekretariat Oberösterreich:
4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. 0732/65 33 47,
Fax 01/534 44-103 104

Bezirkssekretariat Steyr:
4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
Fax: 01/534 44-103 134

Bezirkssekretariat Wels:
4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. 07242/464 83,
Fax: 01/534 44-103 124

Landessekretariat Salzburg:
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
Fax 01/534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
Fax 01/534 44-103 106

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:
8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,
Fax: 01/534 44-103 126

Bezirkssekretariat Leoben:
8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
Fax: 01/534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
Fax 01/534 44-103 107

Landessekretariat Vorarlberg:
6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
Fax 01/534 44-103 108

Landessekretariat Wien:
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
Fax 01/534 44-103 109

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Gewerkschaft PRO-GE
Branchen- und Kollektivvertragsbüro
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: (01) 534 44-69 595
Fax: (01) 534 44-103 508
E-Mail: genuss@proge.at
Web: www.proge.at

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

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

CARDANGEBOTE

Alle Vergünstigungen mit deiner Mitgliedskarte – online, gut sortiert und immer aktuell.

Jetzt NEU auf
preisvorteil.proge.at