

# Rahmenkollektivvertrag der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs angehörenden Erzeugungszweige

gültig ab 1.1.2004

## §1 Vertragspartner

Der Rahmenkollektivvertrag, im folgenden kurz Kollektivvertrag genannt, wird zwischen 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 abgeschlossen.

## §2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) **räumlich**: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) **fachlich**: Für alle der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Mitgliedsbetriebe. Für Mitgliedsfirmen, die innerhalb der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe mehreren Erzeugungszweigen angehören, ist in Zweifelsfällen einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen, welche fachliche Zugehörigkeit gegeben ist.
- c) **persönlich**: Für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Lehrlinge, die in Betrieben beschäftigt sind, welche dem fachlichen Geltungsbereich (lt. lit. b) unterliegen. Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Angestellte und kaufmännische Lehrlinge.

## §3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist keine bestimmte Form vorgeschrieben.
2. Das Arbeitsverhältnis kann eingegangen werden
  - a) auf Probe bis höchstens einen Monat;
  - b) auf bestimmte oder durch besondere Merkmale bestimmbare Zeit;
  - c) auf unbestimmte Zeit.Wird keine Vereinbarung gemäß lit. a) oder b) getroffen, so liegt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vor.
3. Das für eine bestimmte oder bestimmbare Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis kann in der Regel nur einmal verlängert werden.
4. Wird das Arbeitsverhältnis über das Ende der Probezeit, über die bestimmte oder die bestimmbare Zeit hinaus fortgesetzt, gilt es als ein für unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis.
5. Spätestens nach Ablauf einer allenfalls vereinbarten Probezeit ist der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und nach der Art der ihm übertragenen Arbeit in die entsprechende Lohngruppe der Lohn tafel einzustufen.

6. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (Einstellung) sind die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/74, 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 Erzeugungszweige 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 Arbeitsverfassungsgesetz [ArbVG]), BGBl. Nr. 22/74, in der jeweils geltenden Fassung).

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

4. 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.

5. 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).

6. Die regelmäßige Normalarbeitszeit an Samstagen endet um 12 Uhr. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf tätig sind, endet mit der für Samstage behördlich festgesetzten Ladenschlusszeit. Den Erfordernissen entsprechend, können für diese Arbeitnehmer und für durchlaufend (kontinuierlich) arbeitende Betriebe und Schichtbetriebe bzw. Betriebsabteilungen abweichende Regelungen getroffen werden.

7. 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).

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

9. Allen Arbeitnehmern, 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 Arbeitnehmer 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. 461/69) 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 Arbeitnehmer in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.
4. Die Arbeitnehmer haben für die im Sinne der Ziff. 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 Wirtschaftszweige im Einvernehmen abweichend festgelegt werden.  
Für durchlaufend (kontinuierlich) arbeitende Betriebe und Schichtbetriebe bzw. Betriebsabteilungen kann der Beginn und das Ende der Sonntagsarbeit bzw. der Feiertagsarbeit im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat abweichend festgelegt werden.
2. Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sind nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
3. Für die Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung. 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 Methodistenkirche. Für die Angehörigen der israelitischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als Feiertag.

4. Alle in Ziff. 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.

5. 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.

6. Für Arbeiten an Sonntagen bzw. an gesetzlichen Feiertagen ist dem Arbeitnehmer das der Arbeitsleistung entsprechende Arbeitsentgelt zuzüglich eines Zuschlages, gerechnet vom Grundlohn, zu bezahlen, der in § 9 Ziff. 1 b) und Ziff. 2 dieses Kollektivvertrages festgelegt ist.

7. Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmern 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%

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 Ziff.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 Wochenlohn für jede geleistete Arbeitsstunde 150% Zuschlag, das ist der 1 1/2 fache Stundenlohn.

**Für Nachtstunden:**

Neben dem ungekürzten Wochenlohn für jede geleistete Arbeitsstunde 200% Zuschlag, das ist der 2fache 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 Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Arbeitsleistung und Verwendung in Lohngruppen eingeteilt.

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

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 Arbeitnehmer am festgelegten Lohnzahlungstag ihren Lohn erhalten.

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

6. Den Arbeitnehmern 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. Nr. 108/1979, hingewiesen.

9. Die Lehrlingsentschädigung beträgt

im 1. Lehrjahr mindestens ..... 30%,

im 2. Lehrjahr mindestens ..... 40%,

ab dem 3. Lehrjahr mindestens ..... 60% des niedrigsten Facharbeiterlohnes der jeweiligen Lohntafel.

10. Dem Arbeitnehmer sind spätestens nach dem ersten Dienstmonat jedenfalls die Einstufung und allenfalls die Anrechnung von Vordienstzeiten mittels Dienstzettel bekannt zugeben. Die Mitteilung über sich ergebende diesbezügliche Änderungen erfolgt ebenfalls mittels Dienstzettel.

## **§11 Zulagen**

1. Für Arbeitnehmer, 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 Wirtschaftszweig nach Art und Umfang einvernehmlich festgelegte SEG-Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

## **§12 Zehrgelder und Übernachtungskosten**

1. Für Kraftfahrer und Mitfahrer 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 Zehrgelder festzulegen.
2. Für alle übrigen Arbeitnehmer, die zu einer auswärtigen Beschäftigung entsandt werden, sind unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die entstehenden Mehraufwendungen Zehrgelder im Sinne der Ziff. 3 festzulegen.
3. Zeitdauer und Entfernung gern. Ziff. 1 und 2 sind für die einzelnen Erzeugungszweige in der Lohnordnung (Lohntafel) 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 Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) und des Generalkollektivvertrages vom 22. Februar 1978 über den Begriff des Entgeltes gern. § 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 Arbeitnehmern 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. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des ersten Dienstjahres sowie vor Verbrauch des zustehendenurlaubes, wird bei Vorliegen der Voraussetzungen des Punktes 6 der entsprechende Anteil des Urlaubszuschusses bezahlt.
5. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer 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.
6. Anspruch auf den entsprechenden Anteil des Urlaubszuschusses im Sinne der Ziffer 4 haben Arbeitnehmer,
  - a) deren Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird,
  - b) die gemäß § 82 lit. h) der Gewerbeordnung\* entlassen werden oder
  - c) die gemäß § 82 a der Gewerbeordnung\* austreten.
7. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten oder die gemäß § 82 der Gewerbeordnung\* (ausgenommen lit. h) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Urlaubszuschuss.
8. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss 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.
9. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Entlassung gem. § 82 der Gewerbeordnung\* (ausgenommen § 82 lit. h) zu einem Zeitpunkt, in dem der Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeitnehmer den zu viel erhaltenen Teil des Urlaubszuschusses entsprechend dem Rest des Dienstjahres zurückzuzahlen.
10. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil des Urlaubszuschusses, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

\* Siehe §376 Ziffer 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. Nr. 50/74) in der jeweils geltenden Fassung.

## **§15 Weihnachtsremuneration**

1. Den Arbeitnehmern, 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. Bei Eintritt während des Jahres und bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Weihnachtsremuneration wird bei Vorliegen der Voraussetzungen des Punktes 6 der entsprechende Anteil bezahlt.
5. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer 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 Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten bemessen.

6. Anspruch auf den entsprechenden Anteil der Weihnachtsremuneration im Sinne der Ziffer 4 haben Arbeitnehmer,

- a) deren Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird,
- b) die gemäß §82 lit. h) der Gewerbeordnung\* entlassen werden oder
- c) die gemäß § 82 a der Gewerbeordnung\* austreten.

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

8. 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.

9. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Lösung gemäß § 82 der Gewerbeordnung\* (ausgenommen lit. h) nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration, hat der Arbeitnehmer den zu viel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend dem Rest des Berechnungszeitraumes zurückzuzahlen.

10. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

\*Siehe § 376 Ziffer 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. Nr. 50/74) in der jeweils geltenden Fassung.

## §16 Krankengeldzuschuss

A) Krankheit

1. Über die Anspruchsdauer hinaus und unter den Anspruchsvoraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl. Nr. 399/1974 in der jeweils geltenden Fassung) gilt folgende Krankengeldzuschussregelung:

Der Arbeitnehmer erhält einen Zuschuss von 49% seines Nettowochengrundlohnes, und zwar

- a) nach dem vollendeten  
5. Arbeits-(Dienstjahr) 1 Woche,
- b) nach dem vollendeten  
10. Arbeits-(Dienstjahr) 4 Wochen,
- c) nach dem vollendeten  
15. Arbeits-(Dienstjahr) 2 Wochen.

Diese Anspruchsdauer vermindert sich im gleichen Ausmaß, als sich die gesetzliche Anspruchsdauer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Stand vom 1. 4. 1977 erhöht.

2. Fällt die Erkrankung vom Beginn an unter die kollektivvertragliche Krankengeldzuschussregelung, so gebührt vom 1. Tag der Erkrankung der Zuschuss im Ausmaß der unter Ziffer 1 festgelegten Bedingungen.

3. Der Anspruch auf Krankengeld ist für Lehrlinge im § 17 a des Berufsausbildungsgesetzes geregelt, daher finden die Bestimmungen des § 16 keine Anwendung.



4. Der Krankengeldzuschuss wird gezahlt, wenn

- a) die Krankheit nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet worden ist;
- b) der Arbeitnehmer mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist und
- c) die Erkrankung im Inland durch Bescheinigung der Krankenkasse, im Ausland durch einen Nachweis im Sinne § 5 Urlaubsgesetz bestätigt wird.

Der Arbeitnehmer hat der Betriebsleitung von der Erkrankung ehemöglichst Mitteilung zu machen.

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

6. Krankenhaus-, Kur- und Erholungsaufenthalte gelten nur dann als entgeltpflichtige Krankheitszeiten, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für die ganze Dauer der Aufenthalte durch Bescheinigung der Krankenkasse nachgewiesen wird.

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

#### B) Arbeitsunfall

1. Über die Anspruchsdauer und unter den Anspruchsvoraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl. Nr. 399/1974 in der jeweils geltenden Fassung) erhalten Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen Krankengeldzuschuß im Ausmaß und der Dauer gem. Abschnitt A Ziff. 1 als ob er länger als 15 Jahre im Betrieb beschäftigt gewesen wäre.

2. Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nur dann, wenn ein Verdienstausschlag 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 Krankengeldzuschuss bis zum Höchstausmaß, ohne Rücksicht auf frühere Erkrankungen und Arbeitsunfälle, neu zu laufen.

5. Der Krankengeldzuschuss für Arbeitsunfälle wird nicht auf Krankengeldzuschüsse für andere Krankheitsfälle angerechnet.

#### C) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

a) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung vom Arbeitgeber durch Kündigung gelöst, so ist der Krankengeldzuschuss in der im Abschnitt A und B festgelegten Höhe und Dauer weiter zu bezahlen.

b) Wird der Arbeitnehmer 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 Krankengeldzuschusses gleichzeitig mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

c) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers oder durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund zur Auflösung gebracht, so gebührt der Krankengeldzuschuss nur bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

d) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung in beiderseitigem Einvernehmen gelöst, so gebührt der Krankengeldzuschuss bis zu dem in den Abschnitten A und B festgelegten Höchstausmaß, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung

getroffen wird.

e) Bei Vorliegen eines befristeten Arbeitsverhältnisses endet die Bezahlung des Krankengeldzuschusses gleichzeitig mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses.

## §17 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes

1. Der Arbeitnehmer behält im Fall einer Arbeitsverhinderung das Entgelt, wenn er

- durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird,
- mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist,
- die Arbeitsverhinderung durch Beibringen der hierfür maßgeblichen Urkunden und Bestätigungen nachweist und
- die Arbeitsverhinderung, sobald sie ihm bekannt ist, meldet.

2. Als Entgelt im Sinne der Ziff. 1 gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer 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 Ziff. 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.

- Eigene Eheschließung..... 3 Arbeitstage;
- Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder, der Zieh-, Stief- und Wahlkinder, der Geschwister, ferner Teilnahme an der Eheschließung eines Elternteiles..... 1 Arbeitstag;
- Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin)..... 1 Arbeitstag;
- Tod der Kinder, Eltern, Zieheltern, Zieh-, Stief- und Wahlkinder..... 3 Arbeitstage;
- Tod des Ehegatten, der Ehegattin (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin)..... 3 Arbeitstage;
- Tod der Schwiegereltern, Großeltern, Geschwister und Enkelkinder..... 2 Arbeitstage;  
Übernimmt der Arbeitnehmer die mit dem Ableben verbundenen Besorgungen..... 1 weiterer Arbeitstag;
- Tod des Schwiegersohnes, der Schwiegertochter und der Schwiegergroßeltern  
die erforderliche Zeit zur Teilnahme am Begräbnis im Höchstausmaß von ..... 1 Arbeitstag;
- Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht oder gegründet wird..... 2 Arbeitstage;
- Ambulatorische Behandlung außerhalb des Betriebes: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freizeit für ambulatorische Behandlung, sofern dies nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden kann. Muss bei ambulatorischer Behandlung die Arbeitszeit herangezogen werden, wird dem Arbeitnehmer sein Entgelt im Sinne der Ziff. 2 für die tatsächlich versäumte Zeit bis zum Höchstausmaß der im § 4 Ziff. 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 des betreffenden Arbeitnehmers unbedingt notwendig war.....1 Arbeitstag
- k) Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte: die nachweislich notwendige Zeit. Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstaufschlag von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter 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 behält der Arbeitnehmer, falls er zur Leistung der Dienste bereit war, auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, 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 dem Arbeitnehmer für diese Zeit, sofern er nicht im Betrieb anwesend war, 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. Ausgehbeschränkung bei Auftreten von Seuchen und ansteckenden Krankheiten die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit abzüglich der dem Arbeitnehmer 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 vom Arbeitgeber (Betrieb) beigestellt. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.
- b) Reinigung und Instandhaltung der Schutzausrüstung und Schutzkleidung erfolgt zu Lasten des Betriebes.

### 2. Arbeitskleidung

- a) Alle Arbeitnehmer 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 vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer wird auf das Arbeitsverfassungsgesetz hingewiesen.

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

a) das gebührende Entgelt zu bezahlen,

b) über Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen und

c) die Arbeitspapiere auszufolgen.

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.

5. Der Arbeitnehmer ist unter anderem verpflichtet, die in seinem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Schutzkleidung, Arbeitskleidung und Urkunden zurückzustellen.

6. Während der Kündigungszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit zur Postensuche im Höchstausmaß von 1 Arbeitstag pro Arbeitswoche ohne Schmälerung des Entgelts.



## **§20 Abfertigung**

Den Arbeitnehmern wird bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfertigung gemäß Arbeiterabfertigungs-gesetz bezahlt.



## **§21 Verfall von Ansprüchen**

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der Auszahlung des Arbeitsentgeltes den ausgewiesenen 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 des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann vom Arbeitnehmer 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 gehemmt.

## §22 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Werden Streitigkeiten aus den Arbeitsverhältnissen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht unmittelbar geklärt, dann sind solche Ansprüche durch die zuständige Berufsorganisation (Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe bzw. Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter) den zu bildenden Schlichtungsstellen vorzutragen.
2. Zur Schlichtung solcher Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wird am Sitze der zuständigen Landesinnung (in den Bundesländern - ausgenommen Wien - nach Bedarf auch am Sitze der zuständigen Bezirksstelle der Kammer der gewerblichen Wirtschaft) eine Schlichtungsstelle errichtet. Diese besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Jeder der Vertragsteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, der Vorsitzende wird abwechseln von der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite bestellt, er leitet die Verhandlung, ein Stimmrecht steht ihm nicht zu.
3. Das zuständige Arbeitsgericht bzw. Einigungsamt darf erst dann angerufen werden, wenn im Rahmen der Schlichtungsstelle eine Beilegung des Streitfalles nicht erreicht wurde.
4. Kommt binnen 4 Wochen, nach Einschaltung der vertragsschließenden Organisationen, keine Einigung zustande, kann das zuständige Arbeitsgericht bzw. Einigungsamt angerufen werden.
5. In den Fällen, die an gesetzliche Fristen gebunden sind, kann zur Vermeidung von Terminverlusten auch während der Laufzeit eines Schlichtungsverfahrens der Streitfall beim Einigungsamt oder Arbeitsgericht anhängig gemacht werden.

## §23 Vertragsauslegung

Aus dem Vertrag sich ergebende Differenzen (Auslegung desselben) sind durch die vertragsschließenden Teile auszutragen. Wird keine Einigung erzielt, so kann das Einigungsamt oder dessen Rechtsnachfolger angerufen werden.

Beide Vertragspartner übernehmen die Verpflichtung, den Kollektivvertrag samt Anhang genauest einzuhalten und dafür Sorge zu tragen, daß keine Vertragsbestimmungen von den Arbeitgebern oder Arbeitnehmern übertreten werden.

## §24 Begünstigungsklausel

1. Die in den einzelnen Erzeugungszweigen vom Kollektivvertrag abweichenden Bestimmungen, die anstelle der entsprechenden Bestimmungen des Kollektivvertrages treten oder diese ergänzen, bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages.
2. In betrieblichen Vereinbarungen können, soweit sie diesem Kollektivvertrag nicht entgegenstehen, besondere Bestimmungen bei Bestehen eines Betriebsrates, einvernehmlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt werden (§ 97 ArbVG).

3. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben durch diesen Kollektivvertrag unberührt.

## **§25 Vertragsdauer**

1. Dieser Kollektivvertrag samt Anhang tritt am 1. Jänner 1986 in Kraft.

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

3. Die Lohnverträge für die einzelnen Erzeugungszweige können unabhängig von der Laufzeit dieses Kollektivvertrages jederzeit von den jeweiligen Vertragspartnern abgeändert werden.

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

5. Gleichzeitig tritt am 1. Jänner 1986 der Kollektivvertrag für die der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs angehörenden Erzeugungszweige vom 1. Juli 1977, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, 1040 Wien, Prinz-Eugenstraße 14 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35, außer Kraft.

Wien, am 20. Dezember 1985