

KOLLEKTIVVERTRAG

für die

Angestellten der

**Mitgliedsbetriebe des
Verbandes der Österreichischen
Tabakwarenindustrie**

vom 1. Jänner 2002

Inhaltsverzeichnis

§ 1. Vertragschließende	4
§ 2. Geltungsbereich	4
§ 3. Geltungsdauer	4
§ 4. Arbeitszeit	4
§ 5. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 6. Nachtarbeit	8
§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung	8
§ 8. Zusätzlicher Urlaub für Angestellte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit	9
§ 9. Anrechnung bestimmter Studienzeiten für die Bemessung des Urlaubsausmaßes	9
§ 10. Anrechnung des Karenzurlaubes	9
§ 11. Abfertigung im Todesfall	9
§ 12. Abfertigung bei Kündigung gemäß § 23 a Angestelltengesetz	10
§ 13. Abfertigung für Teilzeitbeschäftigte	10
§ 14. Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt)	11
§ 15. Jubiläumsprämie	11
§ 16. Diensterfindungen	12
§ 17. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen.....	12
§ 18. Verwendungsgruppen	13
§ 19. Vorrückungen	15
§ 20. Kinderzulage	16
§ 21. Ehezulage	17

§ 22. Reisespesenvergütung	17
Allgemeines	17
Taggeld	18
Nachtgeld	19
Fahrtkostenvergütung	19
Reisezeitvergütung	19
Lenkzeitvergütung	20
§ 23. Trennungsgeld	20
§ 24. Umzugskostenvergütung	21
§ 25. Betriebsvereinbarungen	21
§ 26. Schlussbestimmungen	21
(Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten)	
(Aufhebung geltender Vorschriften)	
(Günstigkeitsklausel)	
Gehaltsordnung	23
Reisespesenordnung	28

§ 1. Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für den Verband der Österreichischen Tabakwarenindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich;

fachlich: für die Mitglieder des Verbandes der Österreichischen Tabakwarenindustrie

persönlich: für alle dem Angestelltengesetz, BGBl. 292/ 1921, unterliegenden Arbeitnehmer.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht für Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer von Unternehmungen, die Mitglied des Verbandes der Österreichischen Tabakwarenindustrie sind, Ferialpraktikanten und Volontäre. Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung beschäftigt werden. An Ferialpraktikanten gewährte Vergütungen sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen.

§ 3. Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 2002** in Kraft. Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Er ersetzt den Kollektivvertrag für die Angestellten der Austria Tabak AG vom 1. Juli 2001.

(3) Abweichend von § 17 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974, können § 6 Abs. 2, die Gehaltsordnung (§ 17 Abs. 7) und die Reisespesenordnung (§ 22 Abs. 5) mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen über die Änderung oder den Neuabschluss des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4. Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Angestellte beträgt 38 Stunden.

(2) Für Angestellte, die Jugendliche im Sinne des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 - KJBG, BGBl. 599, sind, ist eine

von § 11 Abs. 1 KJBG abweichende Aufteilung der Wochenarbeitszeit auf die Werktage zulässig, sofern die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreitet.

(3) Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, sowie bei sonstigem mehrschichtigem Betrieb, ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit durchschnittlich 38 Stunden nicht überschreitet.

(4) Durch Betriebsvereinbarung, die unter Mitwirkung der Gewerkschaft der Privatangestellten und des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie abgeschlossen wird, kann, insbesondere im Zusammenhang mit Regelungen über die "gleitende Arbeitszeit" zugelassen werden, dass die Wochenarbeitszeit so verteilt wird, dass die gemäß Abs. 1 zulässige Dauer in einer Woche um nicht mehr als zehn Stunden über- oder unterschritten und im wöchentlichen Durchschnitt eines Durchrechnungszeitraumes von drei Monaten nicht überschritten wird.

(5) Die Arbeitszeit endet an Samstagen um 12 Uhr.

(6) Die Arbeitszeit endet am 24. und 31. Dezember um 12 Uhr.

(7) Die Absätze 5 und 6 gelten nicht im Anwendungsbereich eines Schichtplanes.

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

(9) Die Kollektivvertragsparteien erklären einvernehmlich: Die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 zusammen mit der im Abs. 8 geregelten Arbeitszeitverkürzung ist, im Verhältnis zu einer allenfalls künftig durch generelle Normen wie Gesetz oder Generalkollektivvertrag vorgesehenen Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf weniger als 38 Stunden, im Ausmaß einer halben Wochenstunde für die Angestellten günstiger.

(10) Die Kollektivvertragsparteien verpflichten sich, bei Inkrafttreten einer solchen generellen Arbeitszeitverkürzung diesen Kollektivvertrag (§ 4 Abs. 1), wenn erforderlich, dahingehend zu ändern, dass er unter Beachtung der genannten generellen Normen dem Günstigkeitsvergleich gemäß Abs. 9 Rechnung trägt.

(11) Für Angestellte, die Angehörige der evangelischen Kirche AB oder HB sind, gilt das Reformationsfest als Feiertag. Dieser Feiertag gilt nicht als kraft Gesetzes oder betrieblicher Übung arbeitsfreier Tag gem. Abs.8

(12) Die ununterbrochene Ruhezeit für männliche Angestellte muss mindestens 10 Stunden betragen.

(13) Lenkpausen: gem. § 15 (3) AZG können die Lenkpausen von mindestens 45 Minuten durch mehrere Lenkpausen in der Dauer von mindestens 15 Minuten ersetzt werden.

§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei Teilzeitbeschäftigten gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit überschritten wird, als Mehrarbeitsstunde. Überstunden liegen erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten geltenden Normalarbeitszeit überschritten wird.
Unter Arbeitszeit ist sowohl die tägliche als auch die wöchentliche Normalarbeitszeit zu verstehen.

(3) Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen. Die Entlohnung von Reisezeiten und Lenkzeiten ist im § 22 Abs. 21 und 25 bzw. in der Reisespesenordnung geregelt.

(4) Die Überstundengrundvergütung ist 1/142 des Monatsgehaltes. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das ihrer Vollbeschäftigung entsprechende Monatsgehalt zugrunde zu legen. In der Überstundengrundvergütung sind alle Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung mitberücksichtigt. Andere Gehaltsbestandteile, die laufend für die Normalarbeitszeit bezahlt werden, sind jedoch in die Überstundengrundvergütung einzubeziehen. Die Überstundengrundvergütung ist Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge, der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und für die Entlohnung der Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten.

(5) Im übrigen ist das Gehalt für eine Normalarbeitsstunde 1/165 des Monatsgehaltes.

(6) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen und nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100%.

(7) Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung. Für Sonntagsüberstunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100%, in der Zeit von 20 bis 6 Uhr mit einem Zuschlag von 150 %.

(8) Für Feiertagsarbeit im Rahmen der für den betreffenden Wochentag geltenden Normalarbeitszeit gebührt neben dem ungekürzten Monatsgehalt ein Zuschlag von 150 % ohne Grundvergütung, für Überstunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr neben der Grundvergütung ein Zuschlag von 100% und für Überstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr neben der Grundvergütung ein Zuschlag von 150%.

(9) Für Arbeitsstunden, die nach dem gemäß § 4 Abs. 6 festgesetzten Dienstschluss an diesen Tagen im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag geltenden Normalarbeitszeit geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100% ohne Grundvergütung. Für darüber hinausgehende Arbeitsstunden gebührt eine Vergütung wie für Sonntagsüberstunden.

(10) Wird der Angestellte nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Falle mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten. Bei einem Ausmaß des Hin- und Rückweges werden

bis 2 km	½ Stunde
bis 4 km	1 Stunde
über 4 km	2 Stunden

Wegzeit als Überstunden angerechnet.

(11) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(12) Wird eine Überstundenpauschale vereinbart, so hat für die Berechnung des monatlichen Pauschalbetrages der Grundsatz zu gelten, dass er der für die durchschnittlich geleistete Überstundenanzahl gebührenden Vergütung entspricht, wobei die Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind. Werden Überstunden geleistet, die die bei Berechnung der Überstundenpauschale angenommene Durchschnittszahl in einem Durchrechnungszeitraum übersteigen, so sind sie zu vergüten. Der Durchrechnungszeitraum ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

(13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen drei Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Personalabteilung des Dienstgebers geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(14) Für bei der EDV eingesetzte Angestellte, bei denen in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, und für Portiere darf die wöchentliche Überstundenanzahl höchstens 20 betragen. Die Tagesarbeitszeit darf aber für männliche Angestellte 13 und für weibliche 10 Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

(15) Für Arbeiten zur Erstellung des Jahresabschlusses und der Monatsabschlüsse, zur Unterstützung von Amtshandlungen außerhalb der Normalarbeitszeit sowie zur Behebung unvermutet aufgetretener Betriebsstörungen und unvorhersehbarer, zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendiger Umstellungsarbeiten werden zu dem gemäß § 7 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. 461/1969, zulässigen Überstundenausmaß weitere fünf Überstunden wöchentlich zugelassen. Die wöchentliche Überstundenanzahl darf jedoch höchstens 15 betragen.

(16) Der Personenkreis gemäß Abs. 14 und 15 ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

§ 6. Nachtarbeit

(1) Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch den Arbeitern des betreffenden Betriebes bezahlt wird.

(2) Die Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw. in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter geltenden Regelung.

§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Ereignisse ist dem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) Eigene Eheschließung 3 Arbeitstage;
- b) Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder, der Zieh-, Stief- und Wahlkinder, der Geschwister, eines Elternteiles 1 Arbeitstag;
- c) Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin) 1 Arbeitstag;
- d) Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage;
- e) Begleitung des Kindes am ersten Schultag der 1. Volksschulklasse durch einen Elternteil 1 Arbeitstag;
- f) Stellung ("Musterung") zum Präsenzdienst die notwendige Zeit, mindestens jedoch 1 Arbeitstag;
- g) Tod der Kinder, Eltern, Pflegeeltern, Pflegekinder, Stiefeltern und Stiefkinder 3 Arbeitstage;
- h) Tod des Ehegatten, der Ehegattin (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin) 3 Arbeitstage;
- i) Tod der Schwiegereltern, Großeltern, Geschwister und Enkelkinder 2 Arbeitstage; übernimmt der Angestellte die mit dem Ableben verbundenen Besorgungen 1 weiterer Arbeitstag;
- j) Tod des Schwiegersohnes, der Schwiegertochter und der Schwiegergroßeltern die erforderliche Zeit zur Teilnahme am Begräbnis im Höchstausmaß von 1 Arbeitstag.

(2) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit. g, h und i genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnis im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 8. Zusätzlicher Urlaub für Angestellte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit

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

§ 9. Anrechnung bestimmter Studienzeiten für die Bemessung des Urlaubsausmaßes

Hat das Dienstverhältnis zwei Jahre gedauert, so beträgt das Höchstausmaß der im § 3 Abs. 3, 2. Satz, Urlaubsgesetz 1976, BGBl. 390, vorgesehenen zusätzlichen Anrechnung der dort bestimmten Studienzeiten für Angestellte mit abgelegter Reifeprüfung drei Jahre, wenn die maßgeblichen Studienzeiten nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden .

§ 10. Anrechnung des Karenzurlaubes

Karenzurlaube im Sinne des § 15 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. 221, und des § 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. 651/1989, die innerhalb des Dienstverhältnisses liegen, werden für die Bemessung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, angerechnet.

§ 11. Abfertigung im Todesfall

(1) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst und hat es länger als ein Jahr gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Dienstverhältnis länger als fünf Jahre gedauert, so ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

(2) Hatte der Angestellte im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates das Gehalt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil weiterzuzahlen.

(3) Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne der Abs. 1 und 2 sind auch die aliquoten Teile der Sonderzahlungen zu bezahlen.

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

(5) Besteht neben einem Anspruch gemäß Abs. 1 bis 4 ein Abfertigungsanspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes, so gebührt nur der jeweils höhere Anspruch.

(6) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so besteht Anspruch auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben und für sie gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. 376, Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

(7) Die Abfertigung gebührt in den Fällen des Abs. 6 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, und der Witwe bzw. dem Witwer zu gleichen Teilen. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(8) Ist ein Ehegatte, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs. 6, zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten vorhanden und hat die Ehe drei Jahre gedauert, so besteht Anspruch auf die volle Abfertigung. Dieser Anspruch besteht unabhängig davon, ob der überlebende Ehegatte unterhaltsberechtigt war.

§ 12. Abfertigung bei Kündigung gemäß § 23a Angestelltengesetz

Der Abfertigungsanspruch gemäß § 23a Angestelltengesetz besteht unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses.

§ 13. Abfertigung für Teilzeitbeschäftigte

(1) Wurde mit dem Angestellten anstelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart oder war das Prozentausmaß der Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich, so ist die Abfertigung auf Basis des einer Vollbeschäftigung entsprechenden letzten Gehalts unter aliquoter Berücksichtigung

a) der Zeiten dieser Beschäftigungsausmaße im Verhältnis zu der für seinen Abfertigungsanspruch maßgeblichen Minstdienstzeit und

b) der Prozentausmaße der entsprechenden (Teilzeit-)Beschäftigungszeiten zu berechnen.

(2) Insoweit die Gesamtdienstzeit des Angestellten die maßgebliche Minstdienstzeit übersteigt, bleiben Zeiten der Teilzeitbeschäftigung mit dem jeweils geringsten Prozentausmaß bei der Berechnung unberücksichtigt.

§ 14. Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt)

- (1) Den Angestellten ist zugleich mit dem Novembergehalt eine Sonderzahlung (13. Gehalt - "Weihnachtsremuneration") in der Höhe des Novembergehaltes zu bezahlen.
- (2) Den Angestellten ist zugleich mit dem Maigehalt eine Sonderzahlung (14. Gehalt – „Urlaubszuschuss“) in der Höhe des mit 1,2125 vervielfachten Maigehaltes zu bezahlen.
- (3) Zuschläge für Mehrschichtarbeit, Nachtschichtzuschläge, Nachtarbeitszuschläge sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sind in die Berechnungsgrundlage der Sonderzahlungen einzubeziehen. Sie sind mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate zu berücksichtigen. Überstundenentlohnungen sind nicht einzubeziehen.
- (4) Berechnungszeitraum für das 13. Gehalt ist das Kalenderjahr und für das 14. Gehalt die Zeit vom 1. Juni des vergangenen bis 31. Mai des laufenden Jahres.
- (5) Angestellten, die während der Berechnungszeiträume ein- oder austreten, gebühren die Sonderzahlungen anteilig, wobei ganze Kalendermonate mit 30 Tagen anzusetzen sind.
- (6) Für Angestellte, die während des Berechnungszeitraumes von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, sind die Sonderzahlungen anteilig entsprechend den Dienstzeiten im Berechnungszeitraum vor und nach dem Übertritt zu berechnen.

§ 15. Jubiläumsprämie

- (1) Angestellte haben Anspruch auf eine Jubiläumsprämie. Sie beträgt nach einer Dienstzeit von
- | | |
|-----------------|-------------------|
| 20 Jahren | 1 Monatsgehalt, |
| 30 Jahren | 2 Monatsgehälter, |
| 40 Jahren | 3 Monatsgehälter |
- Die Anrechnung von Zeiten früherer Dienstverhältnisse zum gleichen Dienstgeber sowie zu Konzerngesellschaften des Dienstgebers kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (2) Zum Monatsgehalt zählen nicht Überstundenentgelte, Zuschläge gemäß § 5 und Aufwandsentschädigungen. Zum Monatsgehalt zählen laufend gewährte Prämien, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, wobei der Durchschnitt der letzten 12 Monate Berechnungsgrundlage ist.
- (3) Der Anspruch entsteht mit dem Tag des Erreichens der maßgeblichen Dienstzeit (Stichtag). Die Jubiläumsprämie ist zusammen mit dem Gehalt für den Monat, in den der Stichtag fällt, fällig.

§ 16. Diensterfindungen

Erfindungen von Angestellten im Sinne des § 7 Abs. 3 des Patentgesetzes 1970, BGBl. 259, (Diensterverfindungen) sollen dem Dienstgeber gehören. Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietetung einer Diensterverfindung. Er muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tage der Anbietetung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nimmt. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene besondere Vergütung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Angestellten ist er im Verfahren beim Patentamt als Erfinder zu nennen

§ 17. Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

(1) Die Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die im § 18 vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht. Die Einreihung wird unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen.

(2) Abweichend von Abs. 1 werden Angestellte unter 18 Jahren im ersten Monat ungeachtet der Art ihrer Tätigkeit in Verwendungsgruppe A eingereiht.

(3) Innerhalb der entsprechenden Verwendungsgruppe wird der Angestellte mindestens in jene Gehaltsstufe eingestuft, die sich aus der Zahl seiner anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre ergibt. Bei neu eintretenden Angestellten werden jedoch höchstens zehn Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

(4) Als Verwendungsgruppenjahre werden angerechnet:

a) Zeiten, die ein Angestellter in einer bestimmten Verwendungsgruppe oder vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat. Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

b) Zeiten, die ein Angestellter bei einem anderen Dienstgeber verbracht hat, sofern die frühere Tätigkeit den Merkmalen einer Angestelltentätigkeit entsprach und sie überdies ihrer Natur nach geeignet war, dem Angestellten für seine jetzige Verwendung brauchbare Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

c) Zeiten des Präsenzdienstes im Sinne des Wehrgesetzes 1990, BGBl. 305, und des Zivildienstes im Sinne des Zivildienstgesetzes 1986, BGBl. 679, während deren ein Dienstverhältnis bestanden hat;

d) Zeiten gemäß § 10.

(5) Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass der Angestellte diese Zeiten der Personalabteilung des Dienstgebers schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.

(6) Die Höhe der für die Gehaltsstufen in den einzelnen Verwendungsgruppen geltenden Mindest-Monatsgehälter und die Anzahl der für eine bestimmte Einstufung geforderten Verwendungsgruppenjahre werden in der Gehaltsordnung festgelegt. Sie ist Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

(7) Die Einreihung in eine Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre, die Einstufung in eine Gehaltsstufe und die Höhe des Gehaltes sowie alle später eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

§ 18. Verwendungsgruppen

Verwendungsgruppe A

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind, z. B.: Hilfskraft.

Verwendungsgruppe B

Angestellte, die einfache nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien verrichten.

Verwendungsgruppe C

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen, z. B.

- einfache Buchhaltungssachbearbeiter nach mehrjähriger Verwendung im Rechnungswesen,
- Bürokräfte in Betrieb, Einkauf, Technik, Verkauf oder Verwaltung,
- Laboranten mit entsprechender fachspezifischer Ausbildung,
- Sekretärinnen,
- Verkaufsfahrer,
- Dekorateure,
- Kundenberater,
- diplomierte Krankenschwestern
- EDV-Koordinatoren, sofern Sie nicht in eine höhere Verwendungsgruppe einzustufen sind.

Verwendungsgruppe D

Angestellte, die Arbeiten verantwortlich und selbständig ausführen und/oder für die mehrjährige Praxis und praktische Erfahrung erforderlich ist/sind, z. B.

- Sachbearbeiter in Betrieb, Einkauf, Technik, Forschung und Entwicklung, Verkauf oder Verwaltung,
- Lieferlagerleiter,
- Buchhaltungssachbearbeiter mit gehobenen Anforderungen,
- Sekretärinnen mit überwiegender Sachbearbeiter- oder qualifizierter Fremdsprachentätigkeit,
- Vorstandssekretärinnen,
- Analytiker, Programmierer, Systemspezialisten

Verwendungsgruppe E

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich und selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind, z. B.

- Sachbearbeiter, die die oben genannten Kriterien erfüllen.
- gehobene Buchhaltungssachbearbeiter mit langjähriger Erfahrung und umfangreichem Sachgebiet,
- Leiter der Gehaltverrechnung,
- Leiter eines selbständigen Lieferlagers oder eines Lieferlagers mit mehr als 20 Mitarbeitern,
- Niederlassungsleiter für Niederlassungen mit weniger als 80 Beschäftigten,
- Analytiker, Programmierer, Systemspezialisten, die die o.g. Kriterien erfüllen.

Verwendungsgruppe F

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besondere Verantwortung erfordern und selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrung erforderlich sind, z. B.

- Sachbearbeiter, die die o.g. Kriterien erfüllen,
- gehobene Sachbearbeiter im Rechnungswesen mit umfangreichen selbständigen Organisations- und Koordinationsaufgaben,
- Analytiker, Programmierer, Systemspezialisten, die überwiegend mit weitgehend selbständig zu lösenden System- und Organisationsaufgaben betraut sind,
- Bereichsleiter in der Produktion und Verwaltung in Erzeugungsbetrieben,
- Niederlassungsleiter für Niederlassungen mit mehr als 80 Beschäftigten,
- leitender Angestellter Betriebskrankenkasse

Verwendungsgruppe G

Nach Vorbildung und Praxis besonders qualifizierte Angestellte mit langjähriger Unternehmenserfahrung und weitgehend selbständigem Arbeitsgebiet:

- Prokuristen,
- Abteilungsleiter von zentralen, nationalen Hauptverwaltungen
- Fabriksleiter,
- Tabakexperten mit selbständiger Einkaufsbefugnis großen Umfanges.

Verwendungsgruppe I

Meister, das sind Angestellte, die nach Richtlinien und Anweisung die Arbeitseinteilung und Führung von Arbeitergruppen sowie die damit zusammenhängenden Aufschreibungen besorgen.

Verwendungsgruppe II

Oberwerkmeister, das sind Angestellte, die nach Richtlinien und Weisungen die Arbeitseinteilung und Führung von Arbeitergruppen sowie die damit zusammenhängenden Aufschreibungen zu besorgen haben, wobei eingehende organisatorische Kenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind.

Verwendungsgruppe III

Betriebsmeister, das sind Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen die Arbeitseinteilung und Führung von Arbeiter- und Facharbeitergruppen sowie die damit zusammenhängenden Aufschreibungen zu besorgen haben.

Verwendungsgruppe IV

Oberbetriebsmeister, das sind Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen die Arbeitseinteilung und Führung von Arbeiter- und Facharbeitergruppen sowie die damit zusammenhängenden Aufschreibungen zu besorgen haben, wobei eingehende organisatorische und technische Kenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind.

§ 19. Vorrückungen

(1) Die Angestellten rücken jeweils nach Zurücklegung der laut Gehaltsordnung geforderten Verwendungsgruppenjahre in die nächstfolgende Gehaltsstufe bis zur Erreichung der für die Verwendungsgruppe vorgesehenen letzten Stufe vor.

(2) Für Angestellte ist bei der Aufnahme der erste Vorrückungsstichtag festzusetzen. Dieser Stichtag ist der auf den Beginn des Dienstverhältnisses zweitfolgende 1. Juli.

(3) Bei Beförderung in die nächsthöhere Verwendungsgruppe erfolgt die Einstufung in die Gehaltsstufen der Verwendungsgruppen B bis E unter Zugrundelegung der bisherigen Einreihung nach folgendem Schema:

von	A nach B	von	B nach C	von	C nach D	von	D nach E
1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	1
3	2	3	1	3	1	3	1
4	2	4	2	4	1	4	1
5	3	5	3	5	2	5	2
6	4	6	4	6	3	6	2
7	4	7	5	7	3	7	3
8	4	8	5	8	4	8	3
9	5	9	6	9	4	9	4
10	5	10	6	10	5	10	5
11	5	11	7	11	5	11	5
12	6	12	7	12	5	12	6
13	6	13	8	13	6	13	6
14	6	14	8	14	6	14	6
15	6	15	8	15	7	15	7

(4) Bei Beförderung in die Verwendungsgruppen F und G und I bis IV erfolgt die Einstufung in der Weise, dass vorerst das gegenüber der bisherigen Einstufung nächsthöhere oder gleiche Gehalt der neuen Verwendungsgruppe festgestellt und dann noch eine Vorrückung hinzugerechnet wird.

Diese Hinzurechnung entfällt, wenn das neue Gehalt höher wäre als die dritte Stufe in der bisherigen Verwendungsgruppe, von der bisherigen Einstufung an gerechnet.

(5) Ergibt die Einstufung ein niedrigeres Gehalt als der Angestellte bereits bezieht, bleibt sein Gehalt solange unverändert, bis aufgrund von Beförderung oder Vorrückung ein höheres Gehalt gebührt.

(6) Die Termine für die Vorrückung gemäß Abs. 1 werden durch eine Beförderung nicht geändert. Fallen Vorrückung und Beförderung auf denselben Tag, wird zuerst die Vorrückung und dann die Beförderung durchgeführt.

(7) Angestellte, deren Dienstverhältnis befristet ist, werden in die Gehaltsstufe 0 eingereiht. Die Vorrückung in Stufe 1 erfolgt nach sechs ununterbrochenen Monaten im Dienstverhältnis.

§ 20. Kinderzulage

(1) Dem Angestellten gebührt eine Kinderzulage

a) für jedes eheliche Kind, für das er unterhaltspflichtig ist; den ehelichen Kindern stehen ehelich erklärte Kinder und Wahlkinder gleich;

b) für jedes uneheliche Kind, das mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebt oder für das er laufende Unterhaltszahlungen leistet, die mindestens der Höhe der Kinderzulage entsprechen;

c) für jedes Stief- und Pflegekind, wenn seitens der Unterhaltspflichtigen keine Unterhaltszahlungen geleistet werden.

(2) Die Kinderzulage gebührt bis zum Ende des Monats, ab dem das Kind eigene Einkünfte hat, die die Hälfte des jeweiligen Anfangsgehaltes der Verwendungsgruppe C (zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen) gemäß dem Gehaltsgesetz 1956, BGBl. 54, erreichen ("Versorgtheitsgrenze"), längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem es das 18. Lebensjahr vollendet)

(3) Abweichend von Abs. 2 gilt als Altersgrenze die Vollendung des 26. Lebensjahres, solange das Kind in Schul- oder Berufsausbildung steht. In diesen Fällen gebührt die Kinderzulage jeweils für ein Jahr und ist danach neuerlich zu beantragen.

(4) Sind für ein Kind mehrere Angestellte anspruchsberechtigt, so gebührt die Kinderzulage nur einem.

(5) Die Höhe der Kinderzulage wird vom Dienstgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates bzw. Zentralbetriebsrates festgelegt.

§ 21. Ehezulage

(1) Dem Angestellten gebührt eine Ehezulage, solange sein Ehegatte keine eigenen Einkünfte hat, die die Versorgtheitsgrenze gemäß § 20 Abs. 2 erreichen.

(2) Die Höhe der Ehezulage wird vom Dienstgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates bzw. Zentralbetriebsrates festgelegt.

§ 22. Reisespesenvergütung

Allgemeines:

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

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

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

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

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

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

(7) Für Inlandsreisen werden Reisespesen laut Reisespesenordnung bezahlt.

(8) Für Auslandsreisen werden Reisespesen gemäß der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. 133, unter Zugrundelegung der Gebührenstufe 5 bezahlt. Weitere Bestimmungen über Auslands-Reisespesen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Taggeld:

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

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

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

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

(13) Kann bei Dienstreisen innerhalb eines Betriebsortes das Mittagessen nicht im Betrieb eingenommen werden, so gebührt eine Vergütung ("Mittagessengeld"), deren Höhe in der Reisespesenordnung bestimmt wird.

(14) Für den Messeeinsatz gebührt eine Vergütung ("Messe taggeld"), deren Höhe pro Tag in der Reisespesenordnung bestimmt wird.

Nachtgeld:

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

(16) Nachtgeld gebührt

a) bei einer Reisedauer von mindestens 5 Nachtstunden und

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

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

(18) Schlafwagenkosten werden vergütet; in diesem Fall gebührt 1/4 des Nachtgeldes.

Fahrtkostenvergütung:

(19) Es gebühren

a) für Bahnfahrten der Fahrpreis 1. Klasse,

b) für Autobusfahrten der Fahrpreis,

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

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

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

Reisezeitvergütung.

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

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

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

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

Lenkzeitvergütung:

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

(26) Abs. 24 gilt sinngemäß

§ 23. Trennungsgeld

(1) Erlischt bei einem Aufenthalt gemäß § 22 Abs. 4 der Anspruch auf Reisespesenvergütung infolge Zeitablaufs und muss der Angestellte infolge Versetzung oder Abordnung (vorübergehender Versetzung) von seiner Familie getrennt leben, so gebührt Trennungsgeld:

a) Verheirateten oder in einer Lebensgemeinschaft lebenden Angestellten und

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

(2) Besteht kein Anspruch auf Trennungsgeld, so ist einem abgeordneten Angestellten der Mietaufwand für die eigene Wohnung zu erstatten, sofern sie nicht untervermietet wird.

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

(4) Bei Dienstreisen von Angestellten, die Trennungsgeld beziehen, gebührt für die Zeit, für die volles Taggeld gebührt, nur ein Drittel des Trennungsgeldes. Gleiches gilt für die Zeit der Abwesenheit während eines Urlaubs.

(5) Bei Dienstreisen von Angestellten, die Trennungsgeld beziehen, vom Dienort an den ursprünglichen Wohnort gebühren für die Zeit des Aufenthaltes am Wohnort keine Reisespesen. Das Trennungsgeld gebührt für diese Zeit zu einem Drittel.

(6) Der Anspruch auf Trennungsgeld erlischt, wenn dem Angestellten eine geeignete Wohnung im neuen Dienort oder so nahe hiervon angeboten wird, dass ihm die tägliche Heimfahrt zu dieser Wohnung mit den üblichen Verkehrsmitteln zugemutet werden kann.

§ 24. Umzugskostenvergütung

(1) Bei Versetzung an einen anderen Dienstort sind zu vergüten:

- a)** Fahrtkosten des Angestellten und seiner Familienmitglieder,
- b)** Möbeltransportkosten,
- c)** in angemessenem Umfang die Kosten der Instandsetzung der Wohnung am neuen Dienstort.

(2) Die Vergütung ist zu beantragen und umfasst die durch Belege nachgewiesenen Kosten zuzüglich üblicher Trinkgelder.

§ 25. Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 Arbeitsverfassungsgesetz können neben den an anderer Stelle in diesem Kollektivvertrag dafür vorgesehenen Angelegenheiten in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

- a)** Rauchwaren-Deputate;
- b)** Freizeitgewährung im Zusammenhang mit den Weihnachtsfeiertagen;
- c)** Sonderzahlungen;
- d)** dienstliche Sonderstellung der Kundenberater und Dekorateure;
- e)** dienstliche Sonderstellung der Lieferlager-Fahrer;
- f)** Krankengeld-Zuschüsse;
- g)** Gründe für die Zulässigkeit einer Kündigung des Dienstverhältnisses;
- h)** Pflegefreistellung;
- i)** alle anderen das Dienstverhältnis betreffenden Angelegenheiten.
- j)** Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. (§ 3 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz).

§ 26. Schlussbestimmungen

(1) Für die Angestellten günstigere Regelungen, insbesondere solche betreffend die Normalarbeitszeit, Übungen und Einzelvereinbarungen, werden nicht berührt.

(2) Verweist dieser Kollektivvertrag auf Gesetze, so sind darunter die jeweils geltenden Fassungen dieser Gesetze zu verstehen.

(3) Mit der Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Kollektivvertragsparteien über die Änderung dieses Kollektivvertrages hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der Kollektivvertragsparteien zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, die tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

(4) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sich diese auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form gewählt.

GEHALTSORDNUNG

gemäß § 17 Abs. (3) des Kollektivvertrages für die
Angestellten der Mitgliedsbetriebe der Österreichischen Tabakwarenindustrie

Verwendungsgruppe A

Stufe 0	€ 1.066,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 1.137,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.164,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.191,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.217,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.244,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.271,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.297,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.324,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.351,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.377,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.404,00
Stufe 12 (Nach 22 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.434,00
Stufe 13 (Nach 25 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.464,00
Stufe 14 (Nach 28 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.494,00
Stufe 15 (Nach 31 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.524,00

Verwendungsgruppe B

Stufe 0	€ 1.344,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 1.433,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.476,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.518,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.561,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.603,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.646,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.688,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.731,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.774,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.816,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.859,00
Stufe 12 (Nach 22 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.909,00
Stufe 13 (Nach 25 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.959,00
Stufe 14 (Nach 28 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.009,00
Stufe 15 (Nach 31 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.059,00

Verwendungsgruppe C

Stufe 0	€ 1.624,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 1.734,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.785,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.837,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.889,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.940,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 1.992,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.044,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.095,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.147,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.199,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.250,00
Stufe 12 (Nach 22 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.310,00
Stufe 13 (Nach 25 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.369,00
Stufe 14 (Nach 28 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.429,00
Stufe 15 (Nach 31 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.488,00

Verwendungsgruppe D

Stufe 0	€ 2.019,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 2.153,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.217,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.281,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.345,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.409,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.473,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.537,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.601,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.665,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.729,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.793,00
Stufe 12 (Nach 22 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.867,00
Stufe 13 (Nach 25 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.940,00
Stufe 14 (Nach 28 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.013,00
Stufe 15 (Nach 31 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.086,00

Verwendungsgruppe E

Stufe 0	€ 2.492,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 2.654,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.734,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.815,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.895,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.976,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.056,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.137,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.217,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.298,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.378,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.459,00
Stufe 12 (Nach 22 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.550,00
Stufe 13 (Nach 25 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.642,00
Stufe 14 (Nach 28 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.734,00
Stufe 15 (Nach 31 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.825,00

Verwendungsgruppe F

Stufe 0	€ 3.004,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 3.202,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.382,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.561,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.741,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.867,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.994,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.121,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.247,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.374,00
Stufe 10 (Nach 19 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.501,00
Stufe 11 (Nach 22 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.627,00

Verwendungsgruppe G

Stufe 0	€ 3.863,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 4.116,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.302,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.487,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.672,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 4.857,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 5.042,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 5.227,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 5.413,00

Verwendungsgruppe I

Stufe 0	€ 2.020,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 2.154,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.193,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.232,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.271,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.311,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.350,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.392,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.435,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.478,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.520,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.577,00
Stufe 12 (Nach 23 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.633,00
Stufe 13 (Nach 26 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.689,00

Verwendungsgruppe II

Stufe 0	€ 2.301,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 2.454,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.506,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.559,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.612,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.665,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.718,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.771,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.823,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.876,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.929,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.999,00
Stufe 12 (Nach 23 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.069,00
Stufe 13 (Nach 26 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.139,00

Verwendungsgruppe III

Stufe 0	€ 2.368,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 2.523,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.566,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.608,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.651,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.694,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.737,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.784,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.831,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.878,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.925,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.991,00
Stufe 12 (Nach 23 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.056,00
Stufe 13 (Nach 26 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.121,00

Verwendungsgruppe IV

Stufe 0	€ 2.610,00
Stufe 1 (Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr)	€ 2.784,00
Stufe 2 (Nach 2 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.846,00
Stufe 3 (Nach 4 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.907,00
Stufe 4 (Nach 6 Verwendungsgruppenjahren)	€ 2.969,00
Stufe 5 (Nach 8 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.030,00
Stufe 6 (Nach 10 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.092,00
Stufe 7 (Nach 12 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.154,00
Stufe 8 (Nach 14 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.215,00
Stufe 9 (Nach 16 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.277,00
Stufe 10 (Nach 18 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.338,00
Stufe 11 (Nach 20 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.422,00
Stufe 12 (Nach 23 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.505,00
Stufe 13 (Nach 26 Verwendungsgruppenjahren)	€ 3.588,00

REISESPESENORDNUNG

**gemäß §§ 22 und 23 des Kollektivvertrages für die
Angestellten der Mitgliedsbetriebe der Österreichischen Tabakwarenindustrie**

Taggeld gemäß § 22 Abs. 9:

Das Taggeld für Angestellte beträgt € 36,96

Für bestimmte Mitarbeitergruppen kann durch Betriebsvereinbarung
ein höheres Taggeld festgelegt werden. derzeit: € 42,63

Taggeld für Kundenberater und Dekorateure € 22,13
(bei Außendienstseinsatz am Dienort von mehr als 9 Stunden)

Vom Taggeld entfallen je 50 % auf das Mittag- bzw. Abendessen.

Kürzung des Taggeldes:

Bei Einladungen des Unternehmens zu einem Mittag- oder Abendessen (Repräsentationssessen, Werksküchenessen ausgenommen) wird das Taggeld um jeweils 50 % des vollen Taggeldes gekürzt.

Vergütung gemäß § 22 Abs. 11 und 12:

(Mittagessen sowie Taschengeld) € 12,79

Das Taschengeld gebührt, wenn Spesen anfallen, die vom Seminarteilnehmer selbst zu tragen sind, wie beispielsweise Getränke zum Mittag- und Abendessen bzw. Pausengetränke.

Messtaggeld gem. § 22 Abs. 14: € 10,85

Nachtgeld gemäß § 22 Abs. 15: € 18,10

Reisezeitvergütung gemäß § 22 Abs. 21: € 13,53

Lenkzeitvergütung gemäß § 22 Abs. 25: € 20,87

Trennungsgeld gemäß § 23:

Für den Kalendertag: € 15,78

Wien, am 1. Jänner 2002

FÜR DEN FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

Dr. KOBATSCH

Dr. BLASS

FÜR DEN VERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN TABAKWARENINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

Dr. Schram

Dr. BLASS

**FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten**

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

SALLMUTTER

PROYER

**FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss**

Vorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

NEUMÄRKER

Ing. LANDSTETTER