

***BRANCHENANHANG
LOHNVERTRAG***

Haas/Pez

1. Juli 2024

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

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

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

BRANCHENANHANG

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

für die

**ED. HAAS AUSTRIA GESMBH
und
PEZ INTERNATIONAL AG**

(FASSUNG VOM 1. JULI 2024)

BRANCHENANHANG

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in der Fassung vom 1. Jänner 2008 für die

ED. HAAS AUSTRIA GESMBH und PEZ INTERNATIONAL AG

- Zu § 11 Lohnzahlung – Definition der Lohnkategorien
- Zu § 17 Krankengeldzuschuss (bessere Regelung gegenüber EFZG)

- Kollektivvertrag betreffend AZV 38,5-Std.-Woche (1.1.1990)
- ZKV Mitarbeiterprämie 2024
- Lohnabschluss 2024

Hinweis:

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

BRANCHENANHANG

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in
der Fassung vom 1. Jänner 2008 für die

**ED. HAAS AUSTRIA GESMBH
und
PEZ INTERNATIONAL AG**

Zu § 11 Lohnzahlung:

Abs. 2 wird durch folgende Regelung ergänzt:

**Definition der Lohnkategorien gemäß des Lohnvertrages für die
ArbeitnehmerInnen der ED. HAAS AUSTRIA GESMBH und der PEZ
INTERNATIONAL AG**

Einteilung nach dem jeweiligen Entwicklungsabschnitt ... EA

EA 0

PEZ & HAAS: Hilfskraft für Verpackungstätigkeiten und Lager

EA 1

PEZ & HAAS: MitarbeiterIn im Team einer (Produktions-)Anlage
eingegliedert

EA 2/1

PEZ: Geprüfte/r MaschinistIn für eine Anlagengruppe

Anlagengruppen im PEZ-Bereich:

Handmischerei

Sapal Wickelmaschinen

Japan Blister

4-Pack Aucouturier

Pressen P3100 / P31

Euro Blister

Koch Blister

Koppas Anlage

HAAS:	Geprüfte/r MaschinistIn für eine Anlage
EA 2/2	
PEZ & HAAS:	<ul style="list-style-type: none"> • Staplerfahrer mit Führerschein • MaterialzubringerIn • Qualitätskontrolle
PEZ:	Geprüfte/r MaschinistIn für drei Anlagengruppen
HAAS:	Geprüfte/r MaschinistIn für alle Anlagen je Bereich Nahrungsmittel ODER Würzen, aber nicht für die jeweilige Mischerei
EA 3/1	
PEZ:	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständig arbeitende/r MischerIn in der PEZ-Mischerei • MaschinistIn, der/die mindestens vier Anlagen bedienen kann und als SpringerIn eingesetzt wird.
HAAS:	Geprüfte/r MaschinistIn für alle Anlagen beider Bereiche Nahrungsmittel UND Würzen, aber nicht für die jeweilige Mischerei, welche/r auch als SpringerIn eingesetzt werden kann.
EA 3/2	
PEZ & HAAS:	VorarbeiterIn, SchichtleiterIn
HAAS:	Geprüfte/r MaschinistIn für alle Anlagen je Bereich Nahrungsmittel ODER Würzen, zusammen mit der jeweiligen Mischerei (jedoch nur in Vertretung)
A 4/1 Facharbeiter:	
PEZ & HAAS:	ProduktionstechnikerIn mit Lehrabschluss
HAAS:	MischerIn
EA 4/2 Facharbeiter:	
PEZ & HAAS:	SchlosserIn, ElektrikerIn, jeweils mit Lehrabschluss

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

B) Arbeitsunfall

Gemäß Abs. 1 des Rahmenkollektivvertrages gilt Folgendes:

Beruhet die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, so erhält der/die davon betroffene ArbeitnehmerIn den Krankengeldzuschuss in der Höhe von 4 Wochen, ab dem 16. Arbeits-(Dienst-)Jahr in der Höhe von 2 Wochen. In keinem Fall dürfen jedoch Lohn, Unfallentgelt und Krankengeld einen vollen Monatsbruttolohn in einer Kalenderwoche überschreiten.

Geltungsbeginn

Der Anhang tritt mit **1. Jänner 2008** in Kraft.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT METALL–TEXTIL–NAHRUNG

Bundsvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

Sekretär
RIESS

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

**ED. HAAS NAHRUNGSMITTEL GesmbH,
4020 Linz, Eduard-Haas-Str. 25
und PEZ INTERNATIONAL AG**

1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss, 1080 Wien, Albertgasse 35.

I. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle in der Firma ED. HAAS, Nahrungsmittel GesmbH beschäftigten Arbeitnehmer, sofern sie nicht dem Angestelltengesetz unterliegen.

II. Arbeitszeit

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Soweit die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs vom 29. März 1963 idgF vom 1.1.1990 im Folgenden nicht neu geregelt werden, bleiben diese unberührt.

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

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen oder durch Betriebsvereinbarung von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stun-

den/Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist unbeschadet des Abs. 3 im vorhinein festzulegen. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen ergeben, sind mit dem Betriebsrat vorher zu vereinbaren.

3. Soweit die Herbeiführung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Wege des Zeitausgleiches erfolgt und sofern die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein feststeht, ist diese durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Davon abweichende individuelle Vereinbarungen sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem betroffenen Arbeitnehmer vorzunehmen. Der Zeitausgleich hat tunlichst in ganzen Tagen zu erfolgen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Zeiten des Gehrenurlaubs werden mit der fiktiven Normalarbeitszeit bewertet.

4. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

5. Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung – bei Arbeitnehmerkündigung jedoch nur dann, wenn ein Ausgleich im Wege des Zeitausgleiches während der Kündigungsfrist aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen kann, in allen anderen Fällen der Lösung des Arbeitsverhältnisses gebührt Normalstundenentlohnung.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel gezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb der folgenden 52 Wochen bzw. innerhalb eines kürzeren Zeitraumes (siehe Punkt B 1) auszugleichen. Die Punkte B 2 bis 5 sind sinngemäß anzuwenden.

D. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der Normalarbeitszeit (bei bisheriger 40-Stunden-Woche 1,5 Stunden) ist zuschlagsfreie Mehrarbeit. Sie wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte B und C. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG von 40 Stunden nicht überschritten werden. Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des § 7 Rahmenkollektivvertrag (RKV) für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29. März 1963 idgF sinngemäß anzuwenden.

E. Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über die wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit sowie die Mehrarbeit (40 Stunden insges.) gem. Pkt. D hinausgeht. Bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte B und C liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund dieser Verteilung der Normalarbeitszeit sowie die Mehrarbeit gem.

lit. D überschritten wird. Die Bestimmungen des § 7 RKV sind sinngemäß anzuwenden.

F. Lohnausgleich, Teilungsfaktor

1. Die Monatslöhne bleiben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Die Stundenlöhne werden entsprechend der Verkürzung der Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden) um 3,9 % aufgewertet.
2. Der Divisor für die Ermittlung der Normalarbeitszeit beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundenvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 154, bei Wochenlöhnen beträgt der Divisor 38,5 bzw. 35,6.

G. Geltungstermin und Schlussbestimmung

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.1992 in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (z.B. Beginn des nächsten Schichtturnuses).
2. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen bzw. einzelkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.
3. Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung – geregelt werden.
4. Das Ausmaß der Normalarbeitszeit gilt so lange, als nicht etwas anderes durch ein Gesetz oder einen Generalkollektivvertrag geregelt wird.

5. Jene Bestimmungen des RKVs, die durch diesen Kollektivvertrag neu geregelt werden, treten mit den in Z. 1 genannten Zeitpunkt außer Kraft.

Wien, am 23. Jänner 1992

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
Komm. Rat Ing. PECHER

Geschäftsführer
Dr. SMOLKA

**ED. HAAS NAHRUNGSMITTEL GES.M.B.H.
und
PEZ INTERNATIONAL AG**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss**

Vorsitzender
Dr. SIMPERL

Zentralsekretär
GÖBL

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

über eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 ESTG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für die

**ED. HAAS AUSTRIA GESMBH
UND
PEZ INTERNATIONAL GMBH
ALLE
4050 TRAUN, EDUARD HAAS STR. 25**

einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

I. Geltungsbereich

Dieser Lohnvertrag gilt für alle in den Firmen ED. HAAS AUSTRIA GesmbH und PEZ INTERNATIONAL GmbH beschäftigten ArbeitnehmerInnen, sofern sie nicht dem Angestelltengesetz unterliegen.

II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt rückwirkend mit 01.01.2024 in Kraft und gilt bis 31.12.2024.

III. Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen

der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechts-unwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.

8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten

Traun, am 9. Juli 2024

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

**ED. HAAS AUSTRIA GESMBH
und
PEZ INTERNATIONAL GMBH**

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender
Reinhold BINDER

Bundesgeschäftsführer
Peter SCHLEINBACH

Sekretärin
Mara MIKOVITS

LOHNVERTRAG

ab 1.7.2024

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für die

**ED. HAAS AUSTRIA GesmbH
und
PEZ INTERNATIONAL AG
alle
4050 Traun, Eduard-Haas-Str. 25**

einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

I. Geltungsbereich

Dieser Lohnvertrag gilt für alle in den Firmen ED. HAAS AUSTRIA GesmbH und PEZ INTERNATIONAL AG beschäftigten ArbeitnehmerInnen, sofern sie nicht dem Angestelltengesetz unterliegen.

II. Lohnsätze

Diese nachfolgend angeführten Stundenlöhne wurden auf Basis der 38,5-stündigen Arbeitswoche abgeschlossen. Der Divisor für die Ermittlung der Normalarbeitsstunde beträgt 167,48 (38,5 Stunden x 4,35 Wochen). Der Divisor für die Berechnung der Überstundenvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für die Sonn- und Feiertagsarbeit beträgt 154,86 (35,6 Stunden x 4,35 Wochen).

Entwicklungsabschnitt	Monatslohn €
1. EA IV 2	2.730,77
2. EA IV 1	2.632,25
3. EA III 2	2.524,45
4. EA III 1	2.412,02

Entwicklungsabschnitt		Monatslohn €
5.	EA II 2	2.313,50
6.	EA II 1	2.210,35
7.	EA I	2.121,10
8.	EA 0	2.045,76

III. Geltungsbeginn

Die Löhne treten mit Wirkung vom **1. Juli 2024** in Kraft.
Dieser Lohnvertrag tritt 30. Juni 2025 außer Kraft.

Traun, am 9. Juli 2024

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

**ED. HAAS AUSTRIA GESMBH
und
PEZ INTERNATIONAL AG
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender
Reinhold BINDER

Bundesgeschäftsführer
Peter SCHLEINBACH

Sekretärin
Mara MIKOVITS

LOHNVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für die Eduard Haas Austria GmbH und PEZ International AG, alle 4050 Traun, Eduard Haas Straße 25 einerseits und der Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

Lohnkategorie	alter Monatslohn	neuer Monatslohn	Erhöhung		Teilungsfaktor Überstunden
			in €	in %	
	€	Stundenlohn = Monatslohn : 167,48			Monatslohn : 154,86 €
1. EA	2.591,60	2.730,77	139,17	5,37	17,73
2. EA	2.498,10	2.632,25	134,15	5,37	17,09
3. EA	2.395,80	2.524,45	128,65	5,37	16,39
4. EA	2.289,10	2.412,02	122,92	5,37	15,66
5. EA	2.195,60	2.313,50	117,90	5,37	15,02
6. EA	2.097,70	2.210,35	112,65	5,37	14,35
7. EA	2.013,00	2.121,10	108,10	5,37	13,77
8. EA	1.941,50	2.045,76	104,26	5,37	13,28

GELTUNGSBEGINN:

Dieser Lohnvertrag tritt mit **1. Juli 2024** in Kraft.

LAUFZEIT: 12 Monate

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

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

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47
oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,
bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
wien@proge.at

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

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



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

... und
noch mehr
online

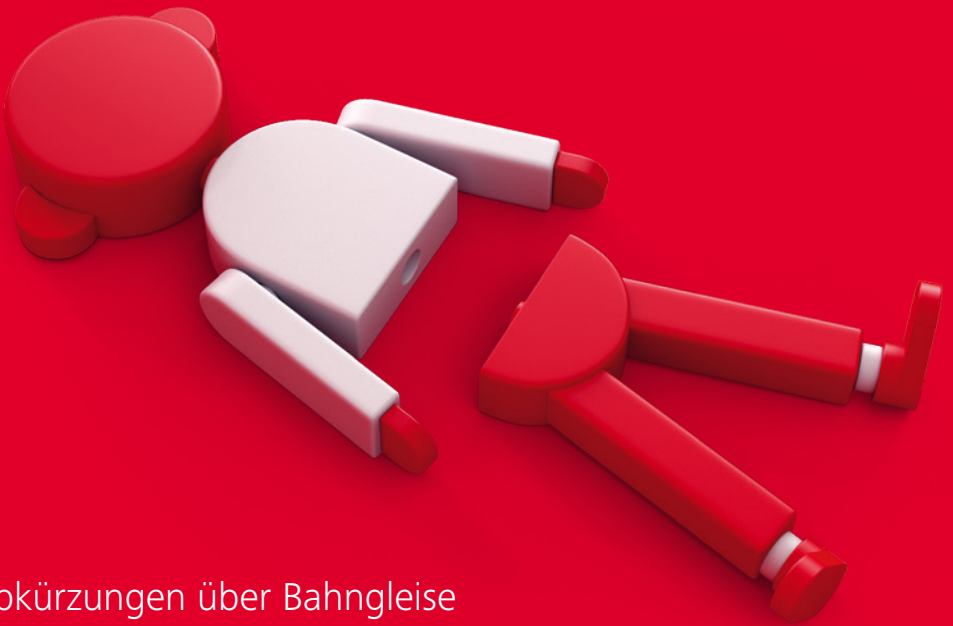
Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352

Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

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

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.