

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im österreichischen Bäckergewerbe

GÜLTIG AB 1. OKTOBER 1996

(STAND 1. OKTOBER 2018)



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im österreichischen Bäckergewerbe

GÜLTIG AB 1. OKTOBER 1996

(STAND 1. OKTOBER 2018)

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die GPA-djp verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
gf. Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

Die Anrechnung der Karenzen (Eltern- sowie Hospizkarenz) für die Bemessung der Kündigungsfrist, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie beim Urlaubsausmaß und der Vorrückung wurde auf 24 Monate ausgedehnt.

GPA-djp Servicecenter:

Hotline: 05 0301-301,

service@gpa-djp.at, www.gpa-djp.at, [facebook/gpa-djp](https://www.facebook.com/gpa-djp)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragsschließende	5	§ 13 Sondereinbarungen	10
§ 2 Geltungsbereich	5	§ 14 Einstellungsbeschränkungen	10
§ 3 Geltungsdauer	5	§ 15 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	10
§ 4 Arbeitszeit	5	§ 16 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter	10
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	6	§ 17 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt.	12
§ 6 Nachtarbeit	7	§ 17a Gehaltsabrechnung	13
§ 7 Schichtarbeit	7	§ 18 Lehrlingsentschädigungen	13
§ 8 Freizeit bei Dienstverhinderung	7	§ 18a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	13
§ 8a Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer	8	§ 19 Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel	13
§ 8b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 Mutterschutzgesetz)	8	Verwendungsgruppen	14
§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte	8	Anhang: Muster für Dienstzettel	17
§ 9a Dienstgeberkündigung – Kündigungstermine	8	Gehaltsordnung 1. 10. 2018	19
§ 9b Abfertigung	8	Zusatzinformation	
§ 10 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide	9	Frühere Gehaltsabschlüsse	ab 21
§ 11 13. und 14 Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss	9		
§ 12 Diensterfindungen	9		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

§ 1 VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der **Bundesinnung der Bäcker** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe**, andererseits.

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die geänderte Form für beide Geschlechter.

§ 2 GELTUNGSBEREICH

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;

b) fachlich: Für alle der Bundesinnung der Bäcker angehörenden Mitgliedsbetriebe;

c) persönlich: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, sowie für kaufmännische Lehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht für Ferialpraktikanten und Volontäre.

Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

§ 3 GELTUNGSDAUER

(1) Der Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit **1. Oktober 1996** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis zum **1. Oktober 2018** eingearbeitet.)

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 17), der Lehrlingsentschädigungen (§ 19) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 ARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Zwischen den Arbeitsstunden ist eine Ruhepause von einer halben Stunde zu gewähren, wovon eine Viertelstunde dieser Pause in die tägliche Arbeitszeit einzurechnen und zu bezahlen ist. Sollte die Pause aus betriebstechnischen Gründen an einem Tag nicht eingehalten werden können, so ist für die Viertelstunde zu-

sätzlich die Grundstunde und der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

Die Bestimmungen des § 2 Abs 4 BäckAG (Ruhepausen) sind durch diese Regelung bereits berücksichtigt.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der

Pausen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse in Betrieben, in denen ein Betriebsrat gewählt wurde mit diesem durch Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat gewählt wurde, ist dies mit dem einzelnen Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren.

(3) Soweit nicht durch Schichteinteilung oder durch die Bestimmungen des Absatzes 4 eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr, am 24. Dezember und am 31. Dezember um 12 Uhr zu enden.

(4) Für den Arbeitsschluss der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigten Angestellten sind unter Wahrung der 40-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierungen für die betreffenden Branchen festgelegten Ländeschlusszeiten maßgebend.

Die Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von vier Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche

Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als vier Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

(5) Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hievon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 3 Arbeitszeitgesetz.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, berechtigter Entlassung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer werden die nicht ausgeglichenen Mehrstunden im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Gehalt hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtige Gründe vorzeitig austritt oder berechtigt entlassen wird. Bei allen anderen Fällen entfällt die Rückzahlung.

§ 5 ÜBERSTUNDEN-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einen anderen Zeitpunkt für das Einsetzen des erhöhten Überstundenzuschlages von 100 Prozent vorsieht, hat diese Regelung auch auf die Angestellten Anwendung zu finden.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(4) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

(5) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl Nr 144. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/144 des Monatsgehältes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

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

(8) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Angestellte an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 1/2 Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(10) Die Entlohnung gemäß (1) bis (8) bzw deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß 9 müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung

geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(11) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

§ 6 NACTARBEIT

Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten 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 der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sonderver-

gütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw in die betriebsübliche dritte Schicht (Nacht-schicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, sie beträgt jedoch mindestens € 1,14 pro Stunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt.

§ 7 SCHICHTARBEIT

Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw Betriebsabteilungen) sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit

40 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften im Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt. Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 8 FREIZEIT BEI DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a)** beim Tode des/der Ehegatten(gattin)..... 3 Arbeitstage
- b)** beim Tode des/der Lebensgefährten (gefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
- c)** beim Tode eines Elternteiles 3 Arbeitstage
- d)** beim Tode eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage
- e)** beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ... 1 Arbeitstag
- f)** bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- g)** bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts 2 Arbeitstage
- h)** bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag
- i)** bei Niederkunft der Ehefrau bzw der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- k)** die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

§ 8a ANRECHNUNG VON MITTELSCHULSTUDIEN BEI BEMESSUNG DER URLAUBSDAUER

Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reife-

prüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 8b ANRECHNUNG DER KARENZEN IM SINNE DES MSCHG BZW. VKG

Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei eine Karenz im obigen Sinn anzurechnen ist.

Diese Anrechnung gilt für Karenzen die ab 1. Oktober 2018 oder später begonnen haben.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche als auch die bereits im bestehenden

Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind dabei bereits berücksichtigt und stehen nicht zusätzlich zu. Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze beim selben oder bei einem anderen Dienstgeber vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG für die Vorrückung ist im § 16 Ziff. 9 geregelt.

§ 9 KRANKENURLAUBE UND HEIMAUFENTHALTE

Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese

Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 9a DIENSTGEBERKÜNDIGUNG – KÜNDIGUNGSTERMINE

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart, gilt für Arbeitgeberkündigungen die nach dem

30. September 2018 ausgesprochen werden, die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats als vereinbart.

§ 9b ABFERTIGUNG

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 10 ZUSATZURLAUB FÜR KRIEGSVERSEHRTE UND ARBEITSINVALIDE

Kriegsversehrte beider Weltkriege und Arbeitsinvalide mit 50 Prozent oder mehr Arbeitsbehinderung erhal-

ten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 11 13. UND 14. MONATSGEHALT, WEIHNACHTSREMUNERATION UND URLAUBSZUSCHUSS

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung. Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung des 13. Monatsgehaltes ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) soll tunlichst am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres, spätestens in der ersten vollen Dezemberwoche ausbezahlt werden.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt eines Urlaubes fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. oder 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(6) Auf der Monatsproduktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen.

§ 12 DIENSTERFINDUNGEN

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes.

Er muss dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten vom Tag der Anbietetung an Stellung nehmen und erklä-

ren, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der

Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestim-

mungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 13 SONDERVEREINBARUNGEN

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag 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 Arbeitsverfassungsgesetz).

§ 14 EINSTELLUNGSBESCHRÄNKUNGEN

(1) Personen, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht als Angestellte beschäftigt werden.

(2) Die vertragsschließenden Teile empfehlen, nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fach-

schulbildung oder mindestens sechs Klassen Mittelschule bzw abgeschlossener Lehrzeit neu einzustellen. Ausgenommen hievon sind Dienstnehmer mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fachkenntnissen aufgrund langjähriger Berufserfahrung.

§ 15 SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschlie-

ßenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 16 VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel.

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgeld durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.

(3) Angestellte unter 18 Jahre sind, solange sie nicht eine 1 Monat dauernde Praxiszeit zurückgelegt haben, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I einzureihen.

(4) Alle über 18 Jahre alten Angestellten sowie jene Angestellten unter 18 Jahren, die 1 Monat Praxis zurückgelegt haben, werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI eingereiht.

(5) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

(6) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(7) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

(8) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

(9) Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden bis zum Höchstausmaß von 24 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei eine Karenz im obigen Sinn anzurechnen ist. Diese Anrechnung gilt für Karenzen die ab 1. Oktober 2018 oder später begonnen haben.

Die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen als Verwendungsgruppenjahre sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung der Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenzen zeitgleich eine Beschäftigung beim selben oder bei einem anderen Dienstgeber vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

(10) Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Praxisjahre anzurechnen, wenn die Einberufung zum Wehrdienst aus einem Angestelltenverhältnis und nach dem 1. Juni 1939 erfolgte.

Das Gleiche gilt für Zeiten, die ein Angestellter zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassistischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, wenn er dies urkundlich nachweist. Es wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, solche Zeiten auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der

Angestellte mindestens drei Angestelltenjahre mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den Militär- (Haft-, Emigrations-) Zeiten nachweisen kann.

(11) Sollte ein Angestellter bei seiner Einreihung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vorgeschriebene Praxis aufweisen, so hat er bis zur Erreichung dieser Zeit 90 Prozent des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu erhalten, jedoch nicht weniger als das Mindestgrundgehalt, das ihm in der nächstniedrigeren Verwendungsgruppe aufgrund der dort anzurechnenden Praxis bzw. Verwendungsgruppenjahre zustehen würde. In diesem Falle beginnen die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen.

Durch das Schulorganisationsgesetz 1962 wurde die Dauer der Schulausbildung neu festgesetzt und eine Gliederung der Schulen nach ihrer Bildungshöhe durchgeführt. Die Handelsschulen, gewerblichen und technischen Fachschulen wurden nebst einigen anderen Schultypen unter der Bezeichnung „berufsbildende mittlere Schulen“ zusammengefasst.

Die Mittelschulen, Handelsakademien und höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten werden als „höhere Schulen“ bezeichnet und gliedern sich in allgemein bildende höhere Schulen (bisher Mittelschulen) und berufsbildende höhere Schulen (zB höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, Handelsakademien).

Außerdem wurde die Ausbildungsdauer nahezu aller mittlerer und höherer Schulen verlängert. Die bisher dreijährige technische Fachschule wird einen vierjährigen Bildungsgang, die zweijährige Handelsschule einen dreijährigen Bildungsgang umfassen.

Die allgemein bildenden höheren Schulen (bisher Mittelschulen) werden in Hinkunft an Stelle eines achtjährigen einen neunjährigen, die Handelsakademien an Stelle eines vierjährigen einen fünfjährigen Bildungsgang umfassen. Die höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten behalten ihren fünfjährigen Bildungsgang bei.

Die „bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962“ vorgesehenen Praxiszeiten gelten also für jene Angestellten, die einen verlängerten Bildungsgang im Sinne des Gesetzes zurückgelegt haben (dh eine vierjährige technische Fachschulausbildung an Stelle einer bisher dreijährigen und eine fünfjährige höhere Schulausbildung nach der achtjährigen Pflichtschulzeit an Stelle einer bisher vierjährigen). Die Praxiszeiten für Absolventen einer höheren technischen und gewerblichen Lehranstalt bleiben gleich, weil hier in der Ausbildungsdauer keine Änderung eingetreten ist.

Die Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 (längere Ausbildungsdauer) ergibt sich jeweils ab Ende folgender Schuljahre:

- für dreijährige Handelsschulen 1965/1966
- für vierjährige technische Fachschulen .. 1966/1967
- für Handelsakademien 1967/1968
- für allgemein bildende höhere Schulen .. 1971/1972

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen; die Schulen sind nachstehend beispielsweise angeführt:

A. Vor Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

a) Schulen mit zweijähriger Studienzzeit:
Zweijährige Handelsschulen, kaufmännische oder technische Fachschulen und Werkmeisterschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen).

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens acht Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

b) Schulen mit dreijähriger Studienzzeit:
Dreijährige technische Fachschulen

c) Schulen mit vier- oder mehrjähriger Studienzzeit:

Handelsakademien mit Reifeprüfung (Matura); höhere technische Lehranstalten mit Reifeprüfung, wie höhere Gewerbeschulen, Technologisches Gewerbemuseum, höhere technische Bundeslehranstalten und andere technische Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht und Abschlussprüfung, sofern sie eine mindestens vierjährige Studienzzeit erfordern; Mittelschulen mit Reifeprüfung.

B. Nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes von 1962:

a) Berufsbildende mittlere Schulen:
zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, dreijährige Handelsschulen, drei- oder mehrjährige

technische Fachschulen (nicht aber Kurse solcher Schulen).

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschule im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern handeln, sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens acht Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

b) Höhere Schulen:

Allgemein bildende höhere Schulen und berufsbildende höhere Schulen, wie Handelsakademien oder höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, alle mit Reifeprüfung.

c) Hochschulen:

Universität, Technische Hochschule, Hochschule für Welthandel, Hochschule für Bodenkultur und Montanistische Hochschule. Ausländische Hochschulen der vorgenannten Art sind den inländischen Hochschulen dann gleichzustellen, wenn die dort erworbenen akademischen Grade in Österreich nostrifiziert sind.

(12) Bezüge der Aufsichtsorgane: Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien, wie folgt, übersteigen:

- Aufseher um 15 %,
- Meister und Montageleiter um 20 %,
- Obermeister um 25 %.

Der Bezug der Meister, Montageleiter und Obermeister muss mindestens den Akkordrichtsatz bzw Gedinge-richtlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 17 ANRECHNUNG AUF DAS MINDESTGRUNDGEHALT

(1) Sozialzulagen:

Familien-, Hausstand-, Frauen- und Kinderzulagen können bei Ermittlung des Mindestgrundgehaltes angerechnet werden, sodass das Mindestgrundgehalt

als erreicht gilt, wenn es einschließlich dieser Zulagen die vorgesehene Höhe erreicht.

(2) Provisionen:

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(3) Remunerationen:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von zwei Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 17a GEHALTSABRECHNUNG

(1) Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:

- a)** der Verrechnungsmonat,
- b)** Überstunden,
- c)** allfällige Zulagen,
- d)** Sonderzahlungen,
- e)** Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,

f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (zB gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich oder in nachweislich ähnlicher Form zu informieren.

§ 18 LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN

Siehe Gehaltstabelle, Seite [20](#).

§ 18a KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MINDESTGRUNDGEHÄLTER FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ANGESTELLTE

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt

durch 167 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenanzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

§ 19 SCHLUSSBESTIMMUNGEN – GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag für Angestellte im Bäckergewerbe vom 30. Juli 1984 außer Kraft.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

(3) Wenn ein bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 16 dieses Ver-

trages bereits erreicht hat, so kann aus dem In-Kraft-Treten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

(4) Ergänzend zu diesem Kollektivvertrag gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche.

(5) Durch den vorliegenden Kollektivvertrag werden die geltenden Gehaltstabellen nicht berührt.

Wien, 3. Oktober 1996

VERWENDUNGSGRUPPEN

VERWENDUNGSGRUPPE I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Vorgeschriebene Praxis: Keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte

zB: Hilfskräfte in Büro, Werkstatt, Registratur, Magazin, Lager, Versand (zB Maschinschreiber nach Konzept, Werkstättenschreiber bzw Lohnschreiber); Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten); Adrempfänger und Ähnliche.

Technische Angestellte

zB: Kopisten

VERWENDUNGSGRUPPE II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Vorgeschriebene Praxis: 6 Monate.

Bei dreijähriger technischer Fachschule: . 3 Monate.

Bei Absolvierung einer mindestens vierjährigen technischen oder kaufmännischen Fachschule oder einer Mittelschule: Keine

Bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

Bei einer vierjährigen technischen Fachschule: 3 Monate.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden höheren Schule und bei abgeschlossener technischer Zeichnerlehre: .. Keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte

zB: Stenotypisten, Phonotypisten, Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen, Fakturisten mit einfacher Verrechnung, Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Fernschreiber, Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager und Versand, qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine der in Verwendungsgruppe III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen.

Lohnrechner (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnab-

züge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen), Inkassanten, Verkäufer im Detailgeschäft, Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte

zB: Technische Zeichner

VERWENDUNGSGRUPPE III

Tätigkeitsmerkmale:

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

Vorgeschriebene Praxis: 12 Monate.

Bei dreijähriger technischer Fachschule: 9 Monate.

Bei Mittelschule bzw vierjähriger kaufmännischer oder technischer Fachschule: 6 Monate.

Bei fünfjähriger technischer Fachschule: 3 Monate.

Bei Hochschule: Keine.

Bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 9 Monate.

Bei allgemein bildender oder berufsbildender höherer Schule: 3 Monate.

Bei Hochschule: Keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte

zB: Korrespondenten, Übersetzer, Stenotypisten und Phonotypisten mit besonderer Verwendung, Stenotypisten und Phonotypisten mit einer Fremdsprache, Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer, Kontokorrentführer, Saldokontisten, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind), Lohn- und Gehaltsverrechner (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnverrechners hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen), Telefonisten mit regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung, Sekretär (in), Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind, Kassiere in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl von bis zu 50 Dienstnehmern oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen, Angestellte im Ein- und Verkauf, Statistiker, Magazineure, Expedienten (ausgenommen Postexpedienten) Registraturleiter, Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere während

der Einarbeitung, Operator, Tätigkeiten in der Datenerfassung mit Aufsichts- oder Koordinierungsfunktion, Vertreter, Filialleiter, Verkäufer im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen, Diplomierte Krankenpflegepersonal.

Technische Angestellte

zB: Hilfskonstrukteure, Teilkonstrukteure, Techniker, Arbeitsvorbereiter, Ablauf-(Termin-)Koordinatoren und Nachkalkulanten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe, Zeitnehmer, Materialprüfer mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

VERWENDUNGSGRUPPE IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich, selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestellten-Gruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 21 Monate.
Bei Mittelschule bzw vierjähriger technischer oder kaufmännischer Fachschule: 12 Monate.
Bei fünfjähriger technischer Fachschule: 9 Monate.
Bei Hochschule: 3 Monate.
Bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:
Bei vierjähriger technischer Fachschule: 15 Monate.
Bei allgemein bildender oder berufsbildender höherer Schule: 9 Monate.
Bei Hochschule: 3 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte

zB: selbstständige, qualifizierte oder fremdsprachige Korrespondenten, Stenotypisten und Phonotypisten mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Sekretär(e)innen, die auch Sachbearbeiter-(Referenten-)Tätigkeiten selbstständig ausführen, selbstständige Buchhalter (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigungszahl bis zu 50 Dienstnehmern auch Bilanzbuchhalter), selbstständige Kassiere in Betrieben mit mehr als 50 Dienstnehmern, Hauptkassiere, selbstständige Programmierer, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Analytiker, Versandleiter, Sachbearbeiter (Referenten) im Ein- und Verkauf, Vertreter im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Sachbearbeiter in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten, Sachbearbeiter im Personalverrechnungswesen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, selbstständige Filialleiter, insbesondere im Sinne des 2. Satzes der Tätigkeitsmerkmale, Hauptmagazineure.

Technische Angestellte

zB: Konstrukteure, Techniker im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Technische Einkäufer, selbstständige Arbeitsvorbereiter, selbstständige Ablauf-(Termin-)Planer, selbstständige Materialprüfer mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, selbstständige Vor- und Nachkalkulanten, Entwicklungstechniker, Sicherheitstechniker.

VERWENDUNGSGRUPPE V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 42 Monate.
Bei Mittelschule bzw vierjähriger technischer oder kaufmännischer Fachschule: 30 Monate.
Bei fünfjähriger technischer Fachschule: 24 Monate.
Bei Hochschule: 12 Monate.
Bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:
Bei allgemein bildender oder berufsbildender höherer Schule: 24 Monate.
Bei Hochschule: 12 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte

zB: Bilanzbuchhalter, Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Leiter des Personalbüros, Einkäufer, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert.
Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, Leiter der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung.
Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer), Analytiker, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte.

Technische Angestellte

zB: Leitende Konstrukteure, Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben, Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen, Technische Einkäufer mit besonderen Fachkenntnissen, Sicherheitstechniker im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

VERWENDUNGSGRUPPE VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

zB: Prokuristen, soweit sie eingestuft werden,
Betriebsleiter
Chefingenieure
Chefkonstrukteure
leitende Chemiker

} in Großbetrieben

Wien, 3. Oktober 1996

Leiter der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

Meistergruppe

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister, Betriebsaufseher.

Verwendungsgruppe M II

Meister.

Verwendungsgruppe M III

Obermeister.

Jugendliche Angestellte und Lehrlinge

Die jugendlichen Angestellten sind, solange sie nicht eine 1 Monat dauernde Praxiszeit zurückgelegt haben, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I der Gehaltstabelle einzureihen.

BUNDESINNUNG DER BÄCKER

Der Bundesinnungsmeister:	Der Bundesinnungsgeschäftsführer:
(Komm.Rat K. Winkler)	(Robert Skoumal)
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN	
Der Vorsitzende:	Der Zentralsekretär:
(H.Sallmutter)	(W.Katzian)
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE	
Der Vorsitzende:	Der Sekretär:
(Ing.Krassnitzer)	(Ing.Landstetter)
Der leitende Sektionssekretär:	
(Ing.Laichmann)	

ANHANG

MUSTER FÜR DIENSTZETTEL

Name und Anschrift des Arbeitgebers:

(Stampiglie)

DIENSTZETTEL

(gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

- I.** Herr/Frau
wohnhaft in
geboren am Staatsbürgerschaft:
- II.** Beginn des Dienstverhältnisses
Das Dienstverhältnis ist unbefristet/bis befristet*).
- III.** Für das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Bäckergewerbe, in seiner jeweils geltenden Fassung, Anwendung, sowie alle zwischen Firmenleitung und Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung.
- IV.** Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
- V.** Dienstort:
- VI.** Tätigkeitseinhalt (Dienstverwendung):
.....
.....
- VII.** Einstufung:
Verwendungsgruppe:
Verwendungsgruppenjahre:
Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt:
Die nächste Vorrückung erfolgt am:
Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Bruttomonatsgehalt beträgt derzeit
€, mal jährlich zahlbar.
Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltbestandteile:
- 1.** Zulagen (pro Monat mal jährlich zahlbar):
.....
.....

2. Überstundenpauschale: €
(pro Monat mal jährlich zahlbar für Überstunden).

3. Provision/Prämie*):
.....
.....

Der/die *) Angestellte hat Anspruch auf Einbeziehung dieser Provision/Prämie *) in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sonderzahlungen.
Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche erfolgt gemäß § 15 AngG.
Die Fälligkeit der Sonderzahlungen richtet sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Urlaub

Für den Urlaub werden folgende Zeiten berücksichtigt:

.....
.....

Der Urlaubsanspruch beträgt pro Dienstjahr Werktage/Arbeitstage*),
ab dem Dienstjahr Werktage/Arbeitstage*).

IX. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.

X. Der/die Angestellte*) hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn/sie*) geltenden Betriebsvereinbarungen.

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

XI. Folgende Zeugnisse wurden zwecks Anrechnung von Vordienstzeiten im Sinne des § 17 des Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

.....
.....

....., am

*) Nichtzutreffendes streichen!

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Bäcker, in Folge Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Bäcker,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/ Nahrung/Genuss,

andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH:

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) Räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich: für alle Betriebe, die der Bundesinnung der Bäcker, in Folge Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Bäcker, angehören.

c) Persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten, dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht für Ferialpraktikanten und Volontäre.

II. MINDESTGEHÄLTER IN €: GÜLTIG AB 1. 10. 2018

In der Verwendungsgruppe I sind 4 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen „Im 1. u. 2. VGJ“ und „nach 2 VGJ“ vorgesehen, wobei nach 4 VGJ eine Umstufung in die Verwendungsgruppe II „nach 4 VGJ“ vorzunehmen ist.

In den Verwendungsgruppen II - V, Meister I - III, sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 9 Ge-

haltsstufen mit 8 Biennien vorgesehen. In der Verwendungsgruppe I sind 4 Verwendungsgruppenjahre mit 2 Biennien und in der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u. 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u. 2. VGJ	1.400,00	1.455,98	1.582,25	2.061,37	2.641,00	4.154,71
nach 2 VGJ	1.435,70	1.455,98	1.679,69	2.189,71	2.804,33	4.625,97
nach 4 VGJ		1.455,98	1.782,59	2.329,32	2.981,81	
nach 5 VGJ						5.149,89
nach 6 VGJ		1.531,59	1.898,20	2.475,36	3.172,67	
nach 8 VGJ		1.624,19	2.015,89	2.631,22	3.372,42	5.727,85
nach 10 VGJ		1.723,40	2.139,62	2.798,42	3.582,18	
nach 12 VGJ		1.830,01	2.271,39	2.964,01	3.798,47	
nach 14 VGJ		1.912,90	2.410,43	3.150,69	4.035,41	
nach 16 VGJ		2.032,77	2.557,17	3.342,82	4.282,64	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u. 2. VGJ	1.476,93	1.923,67	2.305,05
nach 2 VGJ	1.564,66	2.043,78	2.452,35
nach 4 VGJ	1.663,27	2.172,53	2.606,63
nach 6 VGJ	1.766,99	2.310,37	2.770,96
nach 8 VGJ	1.878,19	2.454,67	2.946,38
nach 10 VGJ	1.996,21	2.608,99	3.130,71
nach 12 VGJ	2.115,87	2.768,88	3.324,82
nach 14 VGJ	2.246,62	2.937,28	3.528,28
nach 16 VGJ	2.383,63	3.119,92	3.747,54

III. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN IN €: GÜLTIG AB 1. 10. 2018

Im 1. Lehrjahr
im 2. Lehrjahr
im 3. Lehrjahr

486,04
654,27
838,34

IV. GELTUNGSTERMIN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Oktober 2018** in Kraft. Der Kollektivvertrag gilt als Anhang zu den zwischen den beiden obgenannten Vertragspartnern abgeschlossenen Rahmenkollektivvertrag vom 1. 10. 1996.

Wien, 17. Oktober 2018

BUNDESINNUNG DER BÄCKER

Der Bundesinnungsmeister:

KommR Willibald Mandl

Der Bundesinnungsgeschäftsführer:

DI Anka Lorencz

Innungsmeister:

Komm.Rat Josef Schrott

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Die geschäftsführende Vorsitzende:

Barbara Teiber MA

Der Bundesgeschäftsführer

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS

Die Vorsitzende:

Gerlinde Tremel

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Mag. Bernhard Hirnschrodt

ZUSATZINFORMATIONEN

Frühere Abschlüsse

Mindestgehälter 2017

In der Verwendungsgruppe I sind 4 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen „Im 1. u 2. VGJ“ und „nach 2 VGJ“ vorgesehen, wobei nach 4 VGJ eine Umstufung in die Verwendungsgruppe II „nach 4 VGJ“ vorzunehmen ist.

In den Verwendungsgruppen II–V, Meister I–III, sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 9 Ge-

haltsstufen mit 8 Biennien vorgesehen. In der Verwendungsgruppe I sind 4 Verwendungsgruppenjahre mit 2 Biennien und in der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2. VGJ	1.323,00	1.417,70	1.542,15	2.010,11	2.575,33	4.053,38
nach 2 VGJ	1.400,00	1.417,70	1.638,72	2.135,26	2.734,60	4.513,15
nach 4 VGJ		1.417,70	1.737,67	2.271,68	2.908,02	
nach 5 VGJ						5.025,58
nach 6 VGJ		1.491,32	1.850,87	2.414,53	3.094,82	
nach 8 VGJ		1.584,58	1.966,15	2.567,20	3.290,51	5.592,05
nach 10 VGJ		1.682,19	2.087,47	2.731,21	3.496,21	
nach 12 VGJ		1.787,12	2.216,83	2.893,61	3.708,44	
nach 14 VGJ		1.868,07	2.353,46	3.077,10	3.941,32	
nach 16 VGJ		1.985,13	2.497,79	3.266,04	4.184,49	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2. VGJ	1.439,50	1.875,84	2.247,73
nach 2 VGJ	1.525,09	1.992,96	2.391,37
nach 4 VGJ	1.621,56	2.118,72	2.541,99
nach 6 VGJ	1.723,14	2.253,57	2.702,66
nach 8 VGJ	1.832,20	2.394,88	2.874,42
nach 10 VGJ	1.948,08	2.546,21	3.055,09
nach 12 VGJ	2.065,60	2.703,11	3.245,54
nach 14 VGJ	2.194,21	2.868,52	3.445,34
nach 16 VGJ	2.329,08	3.048,17	3.660,94

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	471,88
im 2. Lehrjahr	635,21
im 3. Lehrjahr	813,92

Mindestgehälter 2016

In der Verwendungsgruppe I sind 6 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u. 2. VGJ, nach 2 VGJ und 4 VGJ vorgesehen, wobei nach 6 VGJ eine Umstufung in die Verwendungsgruppe II nach 6 VGJ vorzunehmen ist.

In den Verwendungsgruppen II–V, Meister I–III, sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 9 Ge-

haltsstufen mit 8 Biennien vorgesehen. In der Verwendungsgruppe I sind 4 Verwendungsgruppenjahre mit 3 Biennen und in der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u. 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2. VGJ	1.215,24	1.378,42	1.511,91	1.972,63	2.527,31	3.977,80
nach 2 VGJ	1.286,34	1.378,42	1.606,59	2.095,45	2.683,61	4.429,22
nach 4 VGJ	1.360,85	1.378,42	1.705,27	2.229,54	2.854,06	
nach 5 VGJ						4.933,20
nach 6 VGJ		1.463,51	1.816,36	2.370,06	3.037,89	
nach 8 VGJ		1.556,56	1.929,49	2.520,40	3.230,61	5.491,42
nach 10 VGJ		1.654,07	2.050,56	2.682,08	3.433,34	
nach 12 VGJ		1.757,25	2.177,63	2.842,15	3.642,60	
nach 14 VGJ		1.838,65	2.314,12	3.023,31	3.872,51	
nach 16 VGJ		1.953,87	2.457,25	3.209,92	4.112,71	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2. VGJ	1.408,51	1.840,86	2.205,82
nach 2 VGJ	1.496,65	1.955,80	2.346,78
nach 4 VGJ	1.591,32	2.079,38	2.494,72
nach 6 VGJ	1.691,01	2.212,05	2.652,71
nach 8 VGJ	1.798,04	2.351,18	2.821,79
nach 10 VGJ	1.911,76	2.500,33	2.999,78
nach 12 VGJ	2.029,08	2.655,05	3.187,55
nach 14 VGJ	2.155,41	2.818,28	3.384,67
nach 16 VGJ	2.287,90	2.995,75	3.597,59

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	463,08
im 2. Lehrjahr	623,37
im 3. Lehrjahr	798,74

Mindestgehälter 2015

In der Verwendungsgruppe I sind 6 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u. 2. VGJ, nach 2 VGJ und 4 VGJ vorgesehen, wobei nach 6 VGJ eine Umstufung in die Verwendungsgruppe II nach 6 VGJ vorzunehmen ist.

In den Verwendungsgruppen II–V, Meister I–III, sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 9 Ge-

haltsstufen mit 8 Biennien vorgesehen. In der Verwendungsgruppe I sind 4 Verwendungsgruppenjahre mit 3 Biennen und in der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u. 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
1. u 2.	1.200,00	1.361,13	1.492,95	1.947,89	2.495,62	3.928,30
n. 2.	1.270,21	1.361,13	1.586,44	2.069,17	2.649,96	4.374,10
n. 4.	1.343,78	1.361,13	1.683,93	2.201,72	2.818,45	
n. 5.						4.872,46
n. 6.		1.445,15	1.793,83	2.340,70	3.000,32	
n. 8.		1.537,13	1.905,77	2.489,50	3.191,08	5.425,06
n. 10.		1.633,57	2.025,65	2.649,64	3.391,85	
n. 12.		1.735,68	2.151,53	2.808,17	3.599,15	
n. 14.		1.816,01	2.286,83	2.987,79	3.827,10	
n. 16.		1.930,16	2.428,77	3.172,86	4.065,34	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
1. u 2.	1.390,85	1.817,77	2.178,16
n. 2.	1.477,88	1.931,27	2.317,35
n. 4.	1.571,44	2.053,41	2.463,52
n. 6.	1.670,02	2.184,64	2.619,74
n. 8.	1.775,94	2.322,33	2.787,05
n. 10.	1.888,55	2.470,04	2.963,27
n. 12.	2.004,76	2.623,32	3.149,27
n. 14.	2.129,98	2.785,11	3.344,62
n. 16.	2.261,36	2.961,14	3.555,77

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	457,14
im 2. Lehrjahr	615,37
im 3. Lehrjahr	788,49

Mindestgehälter 2014

In der Verwendungsgruppe I sind 6 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u. 2. VGJ, nach 2 VGJ und 4 VGJ vorgesehen, wobei nach 6 VGJ eine Umstufung in die Verwendungsgruppe II nach 6 VGJ vorzunehmen ist.

In den Verwendungsgruppen II–V, Meister I–III, sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 9 Ge-

haltsstufen mit 8 Biennien vorgesehen. In der Verwendungsgruppe I sind 4 Verwendungsgruppenjahre mit 3 Biennen und in der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u. 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Erhöhung der Mindestgrundgehälter um durchschnittlich 2,0 %

in €

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
1. u 2.	1.175,55	1.341,01	1.470,89	1.919,10	2.458,74	3.870,25
n. 2.	1.250,21	1.341,01	1.563,00	2.038,59	2.610,80	4.309,46
n. 4.	1.322,62	1.341,01	1.659,11	2.169,35	2.777,01	
n. 5.						4.801,23
n. 6.		1.423,79	1.767,63	2.306,54	2.956,60	
n. 8.		1.514,53	1.878,19	2.453,55	3.145,08	5.347,24
n. 10.		1.609,73	1.996,69	2.611,90	3.343,57	
n. 12.		1.710,60	2.121,19	2.768,64	3.548,59	
n. 14.		1.789,69	2.255,11	2.946,47	3.774,26	
n. 16.		1.902,60	2.395,67	3.129,75	4.010,22	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
1. u 2.	1.370,30	1.790,91	2.145,97
n. 2.	1.456,04	1.902,73	2.283,10
n. 4.	1.548,31	2.023,19	2.427,21
n. 5.			
n. 6.	1.645,60	2.152,74	2.581,37
n. 8.	1.750,23	2.288,75	2.746,62
n. 10.	1.861,55	2.434,78	2.920,78
n. 12.	1.976,47	2.586,38	3.104,72
n. 14.	2.100,40	2.746,49	3.298,01
n. 16.	2.230,49	2.920,84	3.507,10

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	450,38
im 2. Lehrjahr	606,28
im 3. Lehrjahr	776,84

Mindestgehälter 2013

In den Verwendungsgruppen I–V, Meister I–III sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 8 Gehaltsstufen mit 8 Biennien, vorgesehen.

In der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Erhöhung der Mindestgrundgehälter um durchschnittlich 2,7 %

in €

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
1. u 2.	1.133,52	1.314,07	1.441,34	1.880,55	2.414,08	3.805,56
n. 2.	1.133,52	1.314,07	1.531,60	1.997,64	2.563,38	4.237,43
n. 4.	1.133,52	1.314,07	1.625,86	2.126,00	2.726,83	
n. 5.						4.721,86
n. 6.	1.175,55	1.395,19	1.732,53	2.260,79	2.903,66	
n. 8.	1.250,21	1.484,27	1.841,24	2.405,40	3.089,38	5.260,53
n. 10.	1.322,62	1.577,81	1.957,89	2.561,35	3.285,11	
n. 12.	1.404,34	1.677,02	2.080,54	2.715,69	3.487,37	
n. 14.	1.489,77	1.754,45	2.212,61	2.891,12	3.710,28	
n. 16.	1.581,13	1.865,70	2.351,32	3.072,00	3.943,48	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
1. u 2.	1.343,43	1.756,66	2.105,96
n. 2.	1.427,49	1.866,34	2.240,53
n. 4.	1.518,08	1.984,66	2.382,08
n. 6.	1.613,69	2.112,07	2.533,68
n. 8.	1.716,64	2.245,94	2.696,37
n. 10.	1.826,28	2.389,83	2.867,97
n. 12.	1.939,52	2.539,29	3.049,35
n. 14.	2.061,77	2.697,26	3.240,08
n. 16.	2.190,18	2.869,47	3.446,61

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	441,33
im 2. Lehrjahr	594,10
im 3. Lehrjahr	761,23

Mindestgehälter 2012

In den Verwendungsgruppen I–V, Meister I–III sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 8 Gehaltsstufen mit 8 Biennien, vorgesehen.

In der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Erhöhung der Mindestgrundgehälter um durchschnittlich 3,0 %

Gültig ab 1. 10. 2012

in €

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
1. u 2.	1.101,57	1.278,28	1.402,76	1.831,11	2.351,76	3.709,12
n. 2.	1.101,57	1.278,28	1.490,60	1.945,12	2.497,21	4.130,05
n. 4.	1.101,57	1.278,28	1.536,46	2.070,40	2.656,81	
n. 5.						4.603,54
n. 6.	1.142,42	1.357,19	1.686,69	2.202,11	2.829,79	
n. 8.	1.215,90	1.444,06	1.792,98	2.343,64	3.011,66	5.131,27
n. 10.	1.287,13	1.535,39	1.907,21	2.496,51	3.203,54	
n. 12.	1.367,67	1.632,39	2.027,44	2.647,77	3.401,95	
n. 14.	1.451,92	1.707,61	2.157,09	2.820,12	3.621,01	
n. 16.	1.542,10	1.816,65	2.293,38	2.997,92	3.850,36	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
1. u 2.	1.307,47	1.710,48	2.051,59
n. 2.	1.389,28	1.817,28	2.182,69
n. 4.	1.477,62	1.932,72	2.320,77
n. 6.	1.570,98	2.057,25	2.468,90
n. 8.	1.671,68	2.188,24	2.628,12
n. 10.	1.779,07	2.329,25	2.796,25
n. 12.	1.890,06	2.475,83	2.974,16
n. 14.	2.010,06	2.630,92	3.161,42
n. 16.	2.136,22	2.800,25	3.364,48

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	429,73
im 2. Lehrjahr	578,48
im 3. Lehrjahr	741,22

Mindestgehälter 2011

In den Verwendungsgruppen I–V, Meister I–III sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 8 Gehaltsstufen mit 8 Biennien, vorgesehen.

In der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Erhöhung der Mindestgrundgehälter um durchschnittlich 3,1 %

Gültig ab 1. 10. 2011

in €

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2. VGJ	1.067,41	1.119,95	1.361,90	1.777,77	2.283,26	3.604,59
nach 2 VGJ	1.067,41	1.182,39	1.447,18	1.888,46	2.424,48	4.013,65
nach 4 VGJ	1.067,41	1.256,50	1.536,46	2.010,42	2.579,85	–
nach 5 VGJ	–	–	–	–	–	4.475,28
nach 6 VGJ	1.106,99	1.334,32	1.638,15	2.138,81	2.748,60	–
nach 8 VGJ	1.179,20	1.420,10	1.741,88	2.277,02	2.926,24	4.991,15
nach 10 VGJ	1.249,16	1.510,34	1.853,55	2.426,57	3.113,89	–
nach 12 VGJ	1.328,43	1.606,25	1.971,22	2.574,51	3.308,07	–
nach 14 VGJ	1.411,41	1.707,61	2.098,31	2.743,54	3.522,96	–
nach 16 VGJ	1.500,32	1.816,65	2.232,04	2.918,02	3.748,02	–

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2. VGJ	1.268,15	1.660,66	1.991,83
nach 2 VGJ	1.347,50	1.764,35	2.119,11
nach 4 VGJ	1.433,38	1.876,68	2.253,37
nach 6 VGJ	1.524,28	1.998,10	2.397,68
nach 8 VGJ	1.622,52	2.125,98	2.553,08
nach 10 VGJ	1.727,45	2.263,88	2.717,39
nach 12 VGJ	1.835,98	2.407,35	2.891,48
nach 14 VGJ	1.953,52	2.559,33	3.074,92
nach 16 VGJ	2.077,22	2.725,55	3.274,16

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	417,22
im 2. Lehrjahr	561,64
im 3. Lehrjahr	719,63

Mindestgehälter 2010

In den Verwendungsgruppen I–V, Meister I–III sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 8 Gehaltsstufen mit 8 Biennien, vorgesehen.

In der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Erhöhung der Mindestgrundgehälter um durchschnittlich 1,65 %

Gültig ab 1. 10. 2010

in €

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2. VGJ	1.030,32	1.084,70	1.320,95	1.724,32	2.214,61	3.499,60
nach 2 VGJ	1.030,32	1.145,17	1.403,67	1.831,68	2.351,58	3.896,75
nach 4 VGJ	1.030,32	1.217,31	1.490,39	1.950,31	2.502,70	–
nach 5 VGJ	–	–	–	–	–	4.346,47
nach 6 VGJ	1.068,52	1.293,16	1.589,52	2.075,37	2.667,20	–
nach 8 VGJ	1.139,35	1.376,97	1.690,69	2.210,25	2.840,59	4.850,43
nach 10 VGJ	1.207,93	1.465,24	1.799,80	2.356,47	3.023,99	–
nach 12 VGJ	1.285,82	1.559,18	1.914,91	2.501,08	3.213,92	–
nach 14 VGJ	1.367,42	1.658,57	2.039,44	2.666,78	3.424,56	–
nach 16 VGJ	1.454,95	1.765,64	2.170,61	2.837,93	3.645,37	–

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2. VGJ	1.228,83	1.610,73	1.932,88
nach 2 VGJ	1.305,72	1.711,30	2.056,39
nach 4 VGJ	1.389,14	1.820,51	2.186,88
nach 6 VGJ	1.477,58	1.938,81	2.327,42
nach 8 VGJ	1.573,36	2.063,57	2.479,05
nach 10 VGJ	1.675,83	2.198,35	2.639,59
nach 12 VGJ	1.781,90	2.338,70	2.809,91
nach 14 VGJ	1.896,98	2.487,56	2.989,58
nach 16 VGJ	2.018,22	2.650,66	3.185,05

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	404,28
im 2. Lehrjahr	544,22
im 3. Lehrjahr	697,32

Mindestgehälter 2009

In den Verwendungsgruppen I–V, Meister I–III sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 8 Gehaltsstufen mit 8 Biennien, vorgesehen.

In der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Erhöhung der Mindestgrundgehälter um durchschnittlich 1,2 %

Gültig ab 1. 10. 2009

in €

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2. VGJ	1.012,60	1.066,46	1.298,87	1.695,50	2.177,59	3.442,79
nach 2 VGJ	1.012,60	1.125,91	1.380,21	1.801,07	2.312,27	3.833,49
nach 4 VGJ	1.012,60	1.197,03	1.465,55	1.917,91	2.461,10	–
nach 5 VGJ	–	–	–	–	–	4.276,76
nach 6 VGJ	1.050,14	1.271,86	1.563,30	2.041,18	2.623,31	–
nach 8 VGJ	1.120,31	1.354,65	1.663,09	2.174,27	2.794,41	4.774,27
nach 10 VGJ	1.188,23	1.441,90	1.770,82	2.318,70	2.975,52	–
nach 12 VGJ	1.265,46	1.534,82	1.884,55	2.461,52	3.163,16	–
nach 14 VGJ	1.346,40	1.633,19	2.007,70	2.625,43	3.371,51	–
nach 16 VGJ	1.433,27	1.739,24	2.137,49	2.794,79	3.590,03	–

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2. VGJ	1.208,17	1.583,65	1.900,57
nach 2 VGJ	1.283,77	1.682,53	2.022,02
nach 4 VGJ	1.365,90	1.790,05	2.150,45
nach 5 VGJ	1.453,05	1.906,66	2.288,93
nach 6 VGJ	1.547,54	2.029,73	2.438,50
nach 8 VGJ	1.648,72	2.162,82	2.596,98
nach 12 VGJ	1.753,50	2.301,48	2.765,24
nach 14 VGJ	1.867,29	2.448,65	2.942,85
nach 16 VGJ	1.987,24	2.610,06	3.136,26

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	397,72
im 2. Lehrjahr	535,39
im 3. Lehrjahr	686,00

Mindestgehälter 2008

In den Verwendungsgruppen I–V, Meister I–III sind 16 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 8 Gehaltsstufen mit 8 Biennien, vorgesehen.

In der Verwendungsgruppe VI sind 8 Verwendungsgruppenjahre mit den Stufen 1. u. 2. VGJ, nach 2 VGJ, nach 5 VGJ und nach 8 VGJ vorgesehen.

Erhöhung der Mindestgrundgehälter um durchschnittlich 3,5 %

Gültig ab 1. 10. 2008

in €

Verwendungsgruppen	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u. 2. VGJ	1.000,00	1.053,29	1.282,83	1.674,57	2.151,34	3.402,64
nach 2 VGJ	1.000,00	1.112,01	1.363,17	1.779,01	2.284,62	3.789,53
nach 4 VGJ	1.000,00	1.182,25	1.447,74	1.894,60	2.431,91	–
nach 5 VGJ	–	–	–	–	–	4.227,72
nach 6 VGJ	1.037,18	1.256,28	1.544,46	2.016,58	2.592,46	–
nach 8 VGJ	1.106,59	1.338,05	1.643,37	2.148,49	2.761,83	4.720,46
nach 10 VGJ	1.173,79	1.424,24	1.750,00	2.291,43	2.941,10	–
nach 12 VGJ	1.250,21	1.516,32	1.862,76	2.433,05	3.126,89	–
nach 14 VGJ	1.330,57	1.614,15	1.984,68	2.595,33	3.333,18	–
nach 16 VGJ	1.416,42	1.718,95	2.113,19	2.763,02	3.549,21	–

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u. 2. VGJ	1.193,37	1.564,25	1.877,29
nach 2 VGJ	1.268,05	1.662,09	1.997,45
nach 4 VGJ	1.349,43	1.768,47	2.124,53
nach 6 VGJ	1.435,68	1.883,87	2.261,57
nach 8 VGJ	1.529,19	2.005,66	2.409,59
nach 10 VGJ	1.629,33	2.137,38	2.566,44
nach 12 VGJ	1.733,05	2.274,63	2.732,99
nach 14 VGJ	1.845,70	2.420,33	2.908,82
nach 16 VGJ	1.964,46	2.580,13	3.100,29

Lehrlingsentschädigungen

Im 1. Lehrjahr	393,01
im 2. Lehrjahr	529,04
im 3. Lehrjahr	677,87

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA-djp in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

GPA-djp
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at.

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL** **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG EDUCATION** **IG MIGRATION**
 IG EXTERNAL **IG IT** **IG POINT-OF-SALE**

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle,
die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.

GPA  **djp**

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at