

KOLLEKTIVVERTRAG

Bundes-KV

für Angestellte im Fleischergewerbe

GÜLTIG AB 1. SEPTEMBER 2002

STAND 1. JULI 2024



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



BUNDES- KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im Fleischergewerbe

GÜLTIG AB 1. SEPTEMBER 2002

STAND 1. JULI 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den 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:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA 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 Arbeitnehmer:innen 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
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV Highlights:

Am 21. Juni 2024 konnte für die **Angestellten im Fleisergewerbe** bei einer rollierenden Inflation (Juni 2023-Mai 2024) von 5,37 % folgender Abschluss erreicht werden:

- Die KV-Gehälter werden um + 5,37 % erhöht. Bei einer 40-Stunden-Woche beträgt das Einstiegsgehalt für Hilfskräfte in der niedrigsten Verwendungsgruppe € 1.942,32, für Fachkräfte in der niedrigsten Verwendungsgruppe nach einer Berufseinstiegsphase € 2.164,82.
- Die Lehrlingseinkommen werden um + 5,37 % angehoben und betragen für das 1. LJ € 737,59, für das 2. LJ € 921,99 und für das 3. LJ € 1.211,76.
- Weiters werden die Zehrgelder um + 5,37 % erhöht.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1	Vertragschließende	§ 18a	Gehaltsabrechnung
§ 2	Geltungsbereich	§ 19	Anrechnung auf den Mindestgehalt
§ 3	Geltungsdauer	§ 19a	Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte
§ 4	Arbeitszeit	§ 20	Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge
§ 4a	Flexible Arbeitszeit – Bandbreite	§ 21	Wiederverlautbarung geltender Vorschriften; Günstigkeitsklausel
§ 5	Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit		
§ 6	Nacharbeit	Ist-Abschluss 2024 und	
§ 7	Schichtarbeit	Mindestgehaltsordnung	
§ 8	Freizeit bei Dienstverhinderung	Gehaltsordnung ab 1. 7. 2024	<u>18</u>
§ 9	Krankentage und Heimaufenthalte	Zusatzinformation	
§ 9a	Altersteilzeit	Gehaltsordnungen 2021–2018	<u>20</u>
§ 10	Abfertigung		
§ 11	Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvaliden		
§ 12	Weihnachtsremuneration		
§ 13	Urlaubszuschuss		
§ 14	Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen		
§ 15	Einstellungsbeschränkungen		
§ 16	Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten		
§ 17	Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter		
§ 18	Allgemeine Bestimmungen und Mindestgrundgehälter für Filialleiter/innen und Kassier(e)innen		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite</i>	

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Fleischer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft

GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich,

b) fachlich:

für alle der Bundesinnung der Fleischer angehörenden Mitgliedsbetriebe,

c) persönlich:

für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer/innen sowie für kaufmännische Lehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht für Ferialpraktikant(inn)en und Volontär(e)innen.

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

Volontär(e)innen sind Personen, die zum Zweck 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 am **1. September 2002** in Kraft.*)

(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 und 18), der Lehrlingsentschädigungen für kaufmännische Lehr-

linge (§ 20) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

**) Änderungen 2003 bis 2024 eingearbeitet.*

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten und Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG). In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs 2 des KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden. In diesem Falle darf die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Siehe auch § 4a (8), Seite [7](#).

(2) Soweit nicht durch Schichtenteilung, Flexibilisierung der Arbeitszeit gemäß § 4a oder durch die Bestimmungen des Absatzes (3) eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr und am 24. Dezember um 12 Uhr zu enden.

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

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 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 4 Stun-

den kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

(4) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.

(5) Gemäß § 19 Abs 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Lehrlinge ist. In diesen Fällen

kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauf folgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs 7 KJBG kann für diese Lehrlinge bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Lehrlings das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

§ 4a Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem / jeder Arbeitnehmer/ in zu vereinbaren.

(2) Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

(3) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(4) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der/ die Arbeitnehmer/ in zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner/ ihrer Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

(5) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des/der Arbeitnehmer(s)in, der Selbstkündigung des/der Arbeitnehmer(s)in und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundengehalt (§ 19a KV), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (§ 5 Abs 6 KV).

(6) Dem/ Der Arbeitnehmer/ in ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Abrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben.

(7) Die Vereinbarung gemäß Z 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jedem/ jeder davon betroffenen Arbeitnehmer/ in spätestens 1 Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

(8) Im Sinne des § 11 Abs 2a KJBG, ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche Tages- oder Wochenarbeitszeit (siehe auch § 4 Abs 1 und 2,

Seite 6) hinausgehen. 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 bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- und Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einen für den/die Beschäftigte/n günstigeren 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 Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

(5) Für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde 1/150 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 100 Prozent.

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes.

(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 Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der/die 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 Entlohnungen 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 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den

zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten die gleiche zusätzliche Vergütung, die auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird.

§ 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 in 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

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem/jeder Dienstnehmer/in eine Freizeit ohne

Schmälerung seines/ihres monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage

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

(2) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des/der Dienstnehmer(s)in statt, so gebührt außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages. Die bezahlte Freizeit muss im zeitlichen Zusammenhang mit den aufgezählten Dienstverhinderungen stehen.

§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte

Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der/die Dienstnehmer/in eine Bestätigung der Krankenkasse über seine/ihre Arbeitsunfähigkeit

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

§ 9a Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMStG (beide idFg BGBl I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31. Dezember 2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. Jänner 2002 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. März 2003 vereinbaren.

(2) a) Der/Die Arbeitnehmer/in hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der/Die Arbeitgeber/in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Ar-

beitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch der Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmer(s)in, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen

(zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitguthaben entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

- c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/die Arbeitgeber/in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 9a aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

§ 10 Abfertigung

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

§ 11 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide

Kriegsversehrte beider Weltkriege und Arbeitsinvalide mit 50% oder mehr Arbeitsbehinderung erhalten ei-

nen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 12 Weihnachtsremuneration

(1) Allen Angestellten ist zwischen dem 1. und 15. Dezember eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen.

jahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(2) Kaufmännischen Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalender-

(3) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

§ 13 Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 12 einmal in jedem Kalenderjahr eine weitere Zahlung (Urlaubszuschuss). Das Ausmaß des Urlaubszuschusses be-

trägt 100 Prozent eines Monatsgehaltes. Bei Provisionsbezieher(n)innen, die außer der Provision einen Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des Urlaubszuschusses das Fixum zugrundegelegt;

Provisionsbezieher/innen, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur dann Anspruch, wenn ihr Jahresbezug geringer ist als das 14-fache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung ist jeweils der im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

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

(3) Der Urlaubszuschuss wird bei Antritt eines Urlaubs fällig. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird er bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Spätestens ist der Urlaubs-

zuschuss bis 31. 12. eines Kalenderjahres auszubezahlen.

Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten, die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

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

§ 14 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für

den/die Arbeitnehmer/in günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 15 Einstellungsbeschränkungen

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

(2) Die vertragschließenden Teile empfehlen, nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulausbildung oder mindestens 6 Klassen Mittel-

schule bzw abgeschlossener kaufmännischer Lehrzeit neu einzustellen. Ausgenommen hievon sind Dienstnehmer/innen mit Spezialkenntnissen auf Grund langjähriger Berufserfahrung.

(3) Lehrlinge für technische Arbeiten, so genannte technische Lehrlinge, dürfen nicht eingestellt werden.

§ 16 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätischer, aus je drei Vertreter(n)innen der vertragschließenden Organisationen zusammen-

gesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 17 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

Diese Bestimmungen finden für Filialleiter/innen und Kassier(e)innen nur soweit Anwendung, als sie nicht durch § 18 (siehe Seite 15) geregelt sind.

Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Bestimmung ist mit 1. 7. 2008 entfallen.

(2) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit und der praktischen Arbeitserfahrung in die vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(3) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind den Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

(4) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist der dem/der Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Praxis- bzw Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Praxisjahre gelten jene Zeiten, die ein/e Dienstnehmer/in als "Angestellte/r" im Sinne des Angestelltengesetzes – gleichgültig, mit welcher Art der Verwendung – verbracht hat. Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein/e Dienstnehmer/in in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellte/r verbracht hat.

Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der/die Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Wochen, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem/der Angestellten auf dem im Abs 3 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen; wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

(5) Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Praxisjahre anzurechnen, wenn die Einberufung zum Wehrdienst aus einem Angestellten-dienstverhältnis und nach dem 1. Juni 1939 erfolgte. Das Gleiche gilt für Zeiten, die ein/e Angestellte/r zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassistischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, wenn er/sie dies urkundlich nachweist.

Es wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, solche Zeiten auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der/die Angestellte mindestens drei Angestelltendienstjahre mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den Militär-, Haft-, Emigrationszeiten nachweisen kann.

(6) Sollte ein/e Angestellte/r bei seiner/ihrer Einreihung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vorgeschriebene Praxis aufweisen, so hat er/sie bis zu Er-

reichung dieser Zeit 80 % des Mindestgrundgehältes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu erhalten, jedoch nicht weniger als den Mindestgrundgehalt, der ihm/ihr in der nächstniedrigeren Verwendungsgruppe auf Grund der dort anzurechnenden Praxis- bzw Verwendungsgruppenjahre zustehen würde. In diesem Falle beginnen die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen.

(7) Wenn ein/e Angestellte/r infolge Ansteigens der Anzahl seiner/ihrer Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er/sie die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(8) Bei Vorrücken in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt der dem bisher errechneten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Der jeweilige Mindestgrundgehalt des/der Angestellten darf jedoch jenen Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, den er/sie beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

(9) Wenn ein/e Angestellte/r 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.

(10) Bezüge der Aufsichtsorgane:

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher/in, Werkmeister/in u dgl (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorie wie folgt übersteigen:

Aufseher/in um	10 %
Meister/in um	15 %
Obermeister/in um	20 %

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

(12) Die Höhe des kollektivvertraglichen Gehältes in den einzelnen Verwendungsgruppen ist der jeweilig aktuellen Gehaltstabelle zu entnehmen.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

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

Vorgeschriebene Praxis: 6 Monate

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Hilfskräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand [zB Maschinschreiber/in nach Konzept, Werkstättenschreiber/in bzw Lohnschreiber/in (das sind Angestellte, die mit dem Anlegen von Lohnlisten beschäftigt werden, zB Eintragungen von Namen, Lohnvorschriften usw, ohne jedoch die Lohnsumme zu errechnen)]; Eingabe/in von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten); Adrempträger/in und Ähnliche.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Kopist(inn)en.

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: 2 Jahre.

Bei einer vierjährigen technischen Fachschule: 3 Monate.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule: Keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Stenotypist(inn)en, Phonotypist(inn)en, Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen, Fakturist(inn)en mit einfacher Verrechnung, qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine in der Verwendungsgruppe III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen, Telefonist(inn)en mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Fernschreiber/innen, Werkstättenschreiber/innen, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager und Versand, Lohnrechner/innen (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines/einer Lohnschreiber(s)in ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen), Inkassant(inn)en, Verkäufer/innen im Detailgeschäft, Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Technische Zeichner/innen, Hilfskonstrukteur(e)innen.

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

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

Vorgeschriebene Praxis: 3 Jahre.

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 9 Monate.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule: 3 Monate.

Bei Hochschule: keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Korrespondent(inn)en, Übersetzer/innen, Stenotypist(inn)en und Phonotypist(inn)en mit besonderer Verwendung, Stenotypist(inn)en und Phonotypist(inn)en mit einer Fremdsprache, Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer/innen, Kontokorrentführer/innen, Saldokontist(inn)en, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter/innen, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind), Lohn- und Gehaltsverrechner/innen (das sind Angestellte, die Kontrolle, Abrechnung, Verbuchung der Löhne oder Gehälter durchführen und in kleinen Betrieben den Verkehr mit den Abrechnungsstellen, zB Finanzamt, Krankenkasse usw besorgen), Fakturist(inn)en mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind, Kassier(e)innen in kleinen Betrieben oder solche, die einem/einer Hauptkassier/in unterstehen, Angestellte im Ein- und Verkauf, Statistiker/innen, Magazineur(e)innen, Expedient(inn)en (ausgenommen Postexpedient(inn)en), Registraturleiter/innen, Vertreter/innen, Arbeitsvorbereiter/innen und Nachkalkulant(inn)en im Sinn der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Teilkonstrukteur(e)innen, Techniker/innen, Zeitnehmer/innen, Materialprüfer/innen 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 Angestelltengruppen (2 bis 5 Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 5 Jahre.

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 15 Monate.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule: 9 Monate.

Bei Hochschule: 3 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: selbstständige, qualifizierte oder fremdsprachige Korrespondent(inn)en, Stenotypist(inn)en und Phonotypist(inn)en mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Übersetzer/innen mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Sekretär(e)innen, die auch Sachbearbeiter-(Referenten-)tätigkeiten selbstständig ausführen, selbstständige Buchhalter/innen (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmer(inne)n auch Bilanzbuchhalter/innen), selbstständige Vor- und Nachkalkulant(inn)en, Hauptkassier(e)innen, selbstständige Programmierer/innen, Operator/in im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Analytiker/in, Versandleiter/in, Sachbearbeiter/in (Referent(inn)en) im Ein- und Verkauf, Vertreter/innen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Sachbearbeiter/innen in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten, Hauptmagazineur(e) innen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Konstrukteur(e)innen, Techniker/innen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, technische Einkäufer/innen, selbstständige Arbeitsvorbereiter/innen, selbstständige Ablauf-(Termin-)Planer/innen, selbstständige Materialprüfer/innen mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, Entwicklungstechniker/innen, Sicherheitstechniker/innen.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind und selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (über 5 Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 10 Jahre.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule: 2 Jahre.

Bei Hochschule: 1 Jahr.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Bilanzbuchhalter/innen, Stellvertreter/innen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Leiter/innen des Personalbüros, Einkäufer/innen, 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 auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades sowie auf Grund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikationen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, Leiter/innen der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung, Programmierer/innen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B Programmierer/innen, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer/innen), Analytiker/innen, die auf Grund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte/-ärztinnen und -tierärzte/-tierärztinnen.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Leitende Konstrukteur(e)innen, Sachbearbeiter/innen für besondere Entwicklungsaufgaben, Vertreter/innen mit besonderen technischen Kenntnissen, technische Ein- und Verkäufer/innen mit besonderen Fachkenntnissen, Sicherheitsfachkräfte 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 verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel: Prokurist(inn)en, soweit sie eingestuft werden, leitende Chemiker/innen, Chefkonstrukteur (e)innen oder Chefingenieur(e)innen oder Betriebsleiter/innen in Großbetrieben, Leiter/innen der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

Gruppe MEISTER

Verwendungsgruppe M I: Aufseher/in

Verwendungsgruppe M II: Meister/in

Verwendungsgruppe M III: Obermeister/in

§ 18 Allgemeine Bestimmungen und Mindestgrundgehälter für Filialleiter/innen und Kassier(e)innen*)

(1) Als Filialleiter/innen sind solche Personen anzusehen, die für die klaglose, saubere und ordentliche Führung der Filiale dem Unternehmen gegenüber verantwortlich und ausschließlich und ständig mit dieser Funktion betraut sind. Die Angestellteneigenschaft geht nicht verloren, wenn neben dieser Funktion auch manuelle Arbeiten verrichtet werden.

(2) Als Kassier(e)innen sind solche Personen anzusehen, welche ausschließlich und ständig mit der Kassenführung verantwortlich betraut sind und welche mit der Bedienung der Kundschaft bzw mit der Warenmanipulation nichts zu tun haben. Sie haben neben dem Inkasso die gesamte Kassenverrechnung und –gebarung durchzuführen. Eine fallweise Ausnahme hiervon berührt die Angestelltenqualifikation nicht.

(3) In allen Filialen, Verkaufsgeschäften oder Verkaufsstellen ist eine Person als Filialleiter/in zu bestimmen mit Ausnahme jener Fälle, in denen der Betriebsinhaber, dessen Frau oder Familienangehörige die Leitung ausüben.

Bis 30. 6. 2004 gilt:

(4) Für Filialleiter/innen und Kassier(e)innen kann eine Arbeitszeit bis zu 46 Stunden wöchentlich, ausschließlich die 3 Stunden Pausen, die im Betrieb zu verbringen sind, vom Dienstgeber beansprucht werden. Wird eine 46-stündige wöchentliche Arbeitszeit in Anspruch genommen, so ist für jede Stunde über 40 Stunden hinausgehende Arbeitsstunde das in der Gehälertafel angeführte Pauschale zu bezahlen. Die Aufschlüsselung der Überstundenpauschale ist der jeweils aktuellen Gehaltstabelle zu entnehmen. Rücken qualifizierte Fleischereiarbeiter/innen zu Filialleiter(inne)n auf, so darf ihr Monatsgehalt nicht unter die nach dem Arbeiterkollektivvertrag geltende Entlohnung sinken. Für Kassier(e)innen gilt das Gleiche.

Ab 1. 7. 2004 gilt:

(4*) Rücken qualifizierte Fleischereiarbeiter/innen zu Filialleiter(inne)n auf, so darf ihr Monatsgehalt nicht unter die nach dem Arbeiterkollektivvertrag geltende

Entlohnung sinken. Für Kassier(e)innen gilt das Gleiche.

**) Erläuterung:*

Durch die Streichung der Überstundenpauschalregelung für Filialleiter/innen und Kassier(e)innen ergeben sich folgende Konsequenzen:

In Zukunft entfällt die Anwesenheitspflicht in der Pause. Die tatsächliche über die 40 Stunden Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist als Überstunde zu bezahlen.

Überstundenpauschalregelungen sind auch in Zukunft möglich. Sie müssen konkret vereinbart werden, wobei wir empfehlen, sowohl den Betrag als auch die Stundenanzahl, die pro Monat vereinbart werden, schriftlich festzuhalten.

Werden im Jahresdurchschnitt über das Ausmaß des vereinbarten Pauschales hinaus Überstunden geleistet, sind diese zu bezahlen.

Berechnung der Überstunde:

Monatsgehalt dividiert durch 150 ergibt die Grundstunde. Dazu kommt der Zuschlag, in der Regel 50 %.

Wird also zum Beispiel ein Überstundenpauschale von 26 Stunden (entspricht 6 Stunden pro Woche) vereinbart, ergibt sich folgende Rechnung:

(Monatsgehalt dividiert durch 150)mal 1,5 (50 %-ige Überstunde) mal 26

Filialleiter/innen nach 10 VWGJ (VWGr III)

Gehalt € 2.268,00

(Mindestgehalt laut Kollektivvertrag)

Eine Überstunde € 22,68

Überstundenpauschale für 26 Stunden € 589,68

Gesamteinkommen € 2.857,68

Verdient diese/r Filialleiter/in

pro Monat zB: € 2.500,00

(IST-Gehalt)

ergibt sich:

Eine Überstunde € 25,00

Überstundenpauschale für 26 Stunden € 650,00

Gesamteinkommen € 3.150,00

Die Filialleiter/innen und Kassier(e)innen werden mit dieser Regelung den anderen Angestellten gleichgestellt.

§ 18a Gehaltsabrechnung

(1) Der/Die 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,

**) Mit 1. 7. 2005 sind die Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en gleich jenen der VWGr III.*

f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (zB gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden

gegen Zeitausgleich) ist der/die Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf Verlangen zu informieren. Der/Die Angestellte kann auch eine schriftliche Information verlangen.

§ 19 Anrechnung auf den Mindestgehalt

(1) SOZIALZULAGEN:

Familien-, Hausstand-, Frauen- und Kinderzulagen können bei Ermittlung des Mindestgrundgehalt an gerechnet werden, sodass der Mindestgrundgehalt als erreicht gilt, wenn er einschließlich dieser Zulagen die vorgesehene Höhe erreicht.

(2) PROVISIONEN:

Der Mindestgrundgehalt eines/einer Provisionsbezieher(s)in gilt als erreicht, wenn sein/ihr Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provi-

sionen den Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(3) REMUNERATIONEN:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen 2 Monatsgehälter übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges den Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 19a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmer(inne)n, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt

durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

§ 20 Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge ist der jeweils aktuellen Gehaltstabelle zu entnehmen.

§ 21 Wiederverlautbarung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

(1) Mit 1. 9. 2002 wird für den im § 2 vorgesehenen Bereich der bisher geltende Kollektivvertrag für Angestellte bei Fleischern in der Fassung vom 1. Juli 1984 mit sämtlichen Änderungen wiederverlautbart als „Bundeskollektivvertrag für Angestellte im Fleischer-gewerbe vom 1. September 2002“.

(2) Bestehen für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen, bleiben diese unberührt, soweit

nicht die Bestimmungen des § 5 (8) eine andere Regelung vorsehen.

(3) Wenn ein bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages bestehender Monatsgehalt den in Betracht kommenden Mindestgrundgehalt nach §§ 17 und 18 dieses Vertrages erreicht hat, so kann aus dem In-Kraft-Treten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

Wien, am 12. Juli 2002

BUNDESINNUNG DER FLEISCHER

Der Bundesinnungsmeister:

(Komm.Rat Franz Laus)

Der Bundesinnungsschäftsführer:

(Dr. Reinhard Kainz)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:

(Hans Salmutter)

Der Geschäftsbereichsleiter:

(Karl Proyer)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Der Vorsitzende:

(Erich Neumärker)

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

(Ing. Walter Landstetter)

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten im Fleisergewerbe vom 1. September 2002 und in der Fassung vom 1. Juli 2023

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Fleischer, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschafts-

bund, Gewerkschaft GPA, 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 dem Bundesverband der Fleischer (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) in der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe angehören.

c) Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten, dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, sowie für kaufmännische Lehrlinge.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Feriapraktikant(inn)en und Volontär(e)innen.

II. MINDESTGEHÄLTER

In den Verwendungsgruppen I–V, Meister I–III sind 18 Verwendungsgruppenjahre, gegliedert in 10 Gehaltsstufen (9 Biennien) vorgesehen.

Die KV-Gehälter werden um + 5,37 % erhöht.

in €

	Verwendungsgruppen						Gruppe Meister		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.974,32	1.977,78	2.164,82	2.800,59	3.591,85	5.662,58	1.998,10	2.619,50	3.134,45
nach 2 VWGJ	1.974,32	1.977,78	2.308,42	2.990,33	3.829,04	6.343,16	2.132,53	2.794,59	3.342,23
nach 4 VWGJ	1.974,32	1.977,78	2.465,25	3.188,63	4.087,29	7.115,32	2.274,18	2.982,17	3.566,44
nach 6 VWGJ	1.974,32	2.053,47	2.629,95	3.404,73	4.363,34	7.974,42	2.428,34	3.182,25	3.809,09
nach 8 VWGJ	1.974,32	2.192,47	2.807,16	3.637,95	4.659,16	8.959,40	2.592,40	3.396,82	4.066,85
nach 10 VWGJ	2.010,00	2.342,05	2.999,55	3.888,33	4.975,41		2.770,29	3.627,84	4.343,68
nach 12 VWGJ	2.145,04	2.499,49	3.194,57	4.143,95	5.316,02		2.952,11	3.875,99	4.636,94
nach 14 VWGJ	2.289,33	2.670,79	3.413,96	4.428,57	5.676,40		3.153,71	4.137,29	4.951,91
nach 16 VWGJ	2.441,53	2.848,67	3.650,49	4.730,33	6.071,05		3.373,78	4.419,00	5.288,56
nach 18 VWGJ	2.612,15	3.047,65	3.895,57	5.057,76	6.485,46		3.599,76	4.725,06	5.650,22

III. LEHRLINGSEINKOMMEN IN €

Im 1. Lehrjahr	737,59
Im 2. Lehrjahr	921,99
Im 3. Lehrjahr	1.211,76

IV. ZEHRGELDER

Alle Angestellten, die außerhalb des Betriebes oder einer Filiale Arbeitsverrichtungen durchzuführen haben, erhalten folgende Vergütungen:

Bei einer ununterbrochenen betriebsbedingten Abwesenheit vom Betrieb von mehr als 6 Stunden € 13,20, bei einer ununterbrochenen betriebsbedingten Abwesenheit vom Betrieb von mehr als 9 Stunden € 23,13.

Angestellte, die außerhalb des Betriebes beschäftigt werden und keine Möglichkeit zur Einnahme des Mit-

tagessens im Betrieb oder in einer Filiale des Betriebes während der betrieblichen **Mittagszeit haben**, erhalten eine Vergütung von € 8,62. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

Diese Zehrgelder sind vom Arbeitgeber verpflichtend als Reiseaufwandsentschädigungen zu bezahlende Tagesgelder gemäß § 3 Abs 1 Z 16b EstG.

V. GELTUNGSTERMIN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Juli 2024** in Kraft. Er gilt als Anhang zu dem zwischen den beiden vorgenannten Vertragspartnern abgeschlossenen Rahmen-

kollektivvertrag in der Fassung vom 1. September 2002.

Wien, am 21. Juni .2024

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

Der Bundesinnungsmeister:

(Vizepräsident KomMR Mst. Leo Jindrak)

Die Bundesinnungsgeschäftsführerin:

(DI Anka Lorencz)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:

(Barbara Teiber)

Der Bundesgeschäftsführer:

(Karl Dürtscher)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Der Vorsitzende:

(Gerald Klapal)

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

(Mag. Andreas Laaber)

ZUSATZINFORMATION

Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre

Gehaltsordnung 2023

Die bis 30. Juni 2023 geltenden Mindestgehälter werden um 9,6 % plus € 10,50 erhöht.

in €

	Verwendungsgruppen						Gruppe Meister		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.873,70	1.876,99	2.054,49	2.657,86	3.408,80	5.374,00	1.896,27	2.486,00	2.974,71
nach 2 VWGJ	1.873,70	1.876,99	2.190,78	2.837,93	3.633,90	6.019,89	2.023,85	2.652,17	3.171,90
nach 4 VWGJ	1.873,70	1.876,99	2.339,61	3.026,13	3.878,99	6.752,70	2.158,28	2.830,19	3.384,68
nach 6 VWGJ	1.873,70	1.948,82	2.495,92	3.231,21	4.140,97	7.568,02	2.304,58	3.020,07	3.614,97
nach 8 VWGJ	1.873,70	2.080,73	2.664,10	3.452,55	4.421,71	8.502,80	2.460,28	3.223,71	3.859,59
nach 10 VWGJ	1.907,56	2.222,69	2.846,68	3.690,17	4.721,85		2.629,11	3.442,95	4.122,31
nach 12 VWGJ	2.035,72	2.372,11	3.031,76	3.932,76	5.045,10		2.801,66	3.678,46	4.400,63
nach 14 VWGJ	2.172,66	2.534,68	3.239,97	4.202,88	5.387,11		2.992,99	3.926,44	4.699,54
nach 16 VWGJ	2.317,10	2.703,49	3.464,45	4.489,26	5.761,65		3.201,84	4.193,79	5.019,04
nach 18 VWGJ	2.479,03	2.892,33	3.697,04	4.800,00	6.154,94		3.416,30	4.484,26	5.362,27

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	700,00
Im 2. Lehrjahr	875,00
Im 3. Lehrjahr	1.150,00

Gehaltsordnung 2022

Die bis 30. Juni 2022 geltenden Mindestgehälter werden wie die Lehrlingseinkommen und Zehrgelder um 5 % erhöht, mindestens jedoch auf € 1.700,- in der Verwendungsgruppe I und € 1.703,- in der Verwendungsgruppe II.

in €

	Verwendungsgruppen						Gruppe Meister		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.700,00	1.703,00	1.864,95	2.415,47	3.100,64	4.893,70	1.720,59	2.258,67	2.704,57
nach 2 VWGJ	1.700,00	1.703,00	1.989,31	2.579,77	3.306,02	5.483,02	1.837,00	2.410,28	2.884,49
nach 4 VWGJ	1.700,00	1.703,00	2.125,10	2.751,49	3.529,64	6.151,64	1.959,65	2.572,71	3.078,63
nach 6 VWGJ	1.700,00	1.768,54	2.267,72	2.938,60	3.768,68	6.895,55	2.093,14	2.745,96	3.288,75
nach 8 VWGJ	1.700,00	1.888,90	2.421,17	3.140,56	4.024,83	7.748,45	2.235,20	2.931,76	3.511,94
nach 10 VWGJ	1.730,89	2.018,42	2.587,76	3.357,36	4.298,68		2.389,24	3.131,80	3.751,65
nach 12 VWGJ	1.847,83	2.154,75	2.756,62	3.578,70	4.593,61		2.546,68	3.346,68	4.005,59
nach 14 VWGJ	1.972,77	2.303,08	2.946,60	3.825,16	4.905,67		2.721,25	3.572,94	4.278,32
nach 16 VWGJ	2.104,56	2.457,11	3.151,41	4.086,46	5.247,40		2.911,81	3.816,87	4.569,84
nach 18 VWGJ	2.252,31	2.629,41	3.363,63	4.369,98	5.606,24		3.107,48	4.081,90	4.883,00

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	633,77
Im 2. Lehrjahr	794,81
Im 3. Lehrjahr	1.042,43

Gehaltsordnung 2021

Die bis 30. Juni 2021 geltenden Mindestgehälter werden um 1,65 % erhöht.

in €

	Verwendungsgruppen						Gruppe Meister		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Im 1. u. 2. VWGJ	1.553,98	1.565,38	1.776,14	2.300,45	2.952,99	4.660,67	1.638,66	2.151,11	2.575,78
nach 2 VWGJ	1.553,98	1.565,38	1.894,58	2.456,92	3.148,59	5.221,92	1.749,52	2.295,50	2.747,13
nach 4 VWGJ	1.553,98	1.588,79	2.023,90	2.620,47	3.361,56	5.858,70	1.866,33	2.450,20	2.932,03
nach 6 VWGJ	1.553,98	1.684,32	2.159,73	2.798,67	3.589,22	6.567,19	1.993,47	2.615,20	3.132,14
nach 8 VWGJ	1.563,31	1.798,95	2.305,88	2.991,01	3.833,17	7.379,48	2.128,76	2.792,15	3.344,70
nach 10 VWGJ	1.648,47	1.922,30	2.464,53	3.197,49	4.093,98		2.275,47	2.982,67	3.573,00
nach 12 VWGJ	1.759,84	2.052,14	2.625,35	3.408,29	4.374,87		2.425,41	3.187,31	3.814,85
nach 14 VWGJ	1.878,83	2.193,41	2.806,29	3.643,01	4.672,07		2.591,67	3.402,80	4.074,59
nach 16 VWGJ	2.004,34	2.340,10	3.001,34	3.891,87	4.997,52		2.773,15	3.635,11	4.352,23
nach 18 VWGJ	2.145,06	2.504,20	3.203,46	4.161,89	5.339,28		2.959,50	3.887,52	4.650,48

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	603,59
Im 2. Lehrjahr	756,96
Im 3. Lehrjahr	992,79

Gehaltsordnung 2020

Die bis 30. Juni 2020 geltenden Mindestgehälter werden um 1,6 % erhöht.

in €

	Verwendungsgruppen						Gruppe Meister		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Im 1. u. 2. VWGJ	1.525,00	1.536,19	1.743,02	2.257,56	2.897,93	4.573,77	1.608,11	2.111,00	2.527,75
nach 2 VWGJ	1.525,00	1.536,19	1.859,25	2.411,11	3.089,88	5.124,55	1.716,90	2.252,70	2.695,91
nach 4 VWGJ	1.525,00	1.559,17	1.986,16	2.571,61	3.298,88	5.749,46	1.831,53	2.404,51	2.877,36
nach 6 VWGJ	1.525,00	1.652,91	2.119,46	2.746,49	3.522,30	6.444,74	1.956,30	2.566,44	3.073,74
nach 8 VWGJ	1.534,16	1.765,41	2.262,89	2.935,24	3.761,70	7.241,88	2.089,07	2.740,09	3.282,34
nach 10 VWGJ	1.617,73	1.886,46	2.418,58	3.137,87	4.017,64		2.233,04	2.927,06	3.506,38
nach 12 VWGJ	1.727,03	2.013,88	2.576,40	3.344,74	4.293,30		2.380,19	3.127,88	3.743,72
nach 14 VWGJ	1.843,80	2.152,51	2.753,96	3.575,08	4.584,96		2.543,35	3.339,35	3.998,62
nach 16 VWGJ	1.966,97	2.296,47	2.945,38	3.819,30	4.904,34		2.721,44	3.567,33	4.271,08
nach 18 VWGJ	2.105,06	2.457,51	3.143,73	4.084,29	5.239,73		2.904,32	3.815,03	4.563,77

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	591,75
Im 2. Lehrjahr	742,12
Im 3. Lehrjahr	973,32

Gehaltsordnung 2019

Die bis 30. Juni 2019 geltenden Mindestgehälter werden in der Verwendungsgruppe I auf € 1.500,- (+ 7,14 %), jene der Verwendungsgruppe II auf € 1.512,- (+8%) bzw. auf € 1.534,62 (+ 3 %) angehoben.

Die weiteren Tabellenwerte der Verwendungsgruppen I bis VI sowie von M I werden um 2,5 % angehoben.

Die Tabellenwerte der Verwendungsgruppen M II wurden um 2,4 %, die von M III um 2,3% erhöht.

in €

	Verwendungsgruppen						Gruppe Meister		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.500,00	1.512,00	1.715,57	2.222,01	2.852,29	4.501,74	1.582,79	2.077,76	2.487,94
nach 2 VWGJ	1.500,00	1.512,00	1.829,97	2.373,14	3.041,22	5.043,85	1.689,86	2.217,22	2.653,45
nach 4 VWGJ	1.500,00	1.534,62	1.954,88	2.531,11	3.246,93	5.658,92	1.802,69	2.366,64	2.832,05
nach 6 VWGJ	1.500,00	1.626,88	2.086,08	2.703,24	3.466,83	6.343,25	1.925,49	2.526,02	3.025,33
nach 8 VWGJ	1.510,00	1.737,61	2.227,25	2.889,02	3.702,46	7.127,83	2.056,17	2.696,94	3.230,65
nach 10 VWGJ	1.592,25	1.856,75	2.380,49	3.088,45	3.954,37		2.197,87	2.880,96	3.451,16
nach 12 VWGJ	1.699,83	1.982,17	2.535,83	3.292,07	4.225,69		2.342,71	3.078,62	3.684,76
nach 14 VWGJ	1.814,76	2.118,61	2.710,59	3.518,78	4.512,76		2.503,30	3.286,76	3.935,65
nach 16 VWGJ	1.935,99	2.260,31	2.899,00	3.759,15	4.827,11		2.678,58	3.511,15	4.203,82
nach 18 VWGJ	2.071,91	2.418,81	3.094,22	4.019,97	5.157,21		2.858,58	3.754,95	4.491,90

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	582,43
Im 2. Lehrjahr	730,43
Im 3. Lehrjahr	957,99

Gehaltsordnung 2018

Die bis 30. Juni 2018 geltenden Mindestgehälter werden um 2,40 % erhöht, mindestens jedoch auf € 1.400,- entsprechend dem Abschlussprotokoll zum Kollektivvertrag 2017 vom 13. Juni 2017.

in €

	Verwendungsgruppen						Gruppe Meister		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.400,00	1.400,00	1.673,73	2.167,81	2.782,72	4.391,94	1.544,19	2.029,06	2.432,00
nach 2 VWGJ	1.400,00	1.400,00	1.785,34	2.315,26	2.967,04	4.920,83	1.648,64	2.165,25	2.593,79
nach 4 VWGJ	1.400,00	1.489,92	1.907,20	2.469,38	3.167,74	5.520,90	1.758,72	2.311,17	2.768,38
nach 6 VWGJ	1.400,00	1.587,20	2.035,20	2.637,31	3.382,27	6.188,54	1.878,53	2.466,82	2.957,31
nach 8 VWGJ	1.455,62	1.695,23	2.172,93	2.818,56	3.612,16	6.953,98	2.006,02	2.633,73	3.158,02
nach 10 VWGJ	1.553,41	1.811,46	2.322,43	3.013,12	3.857,92		2.144,26	2.813,44	3.373,57
nach 12 VWGJ	1.658,37	1.933,82	2.473,98	3.211,78	4.122,62		2.285,57	3.006,46	3.601,92
nach 14 VWGJ	1.770,50	2.066,94	2.644,48	3.432,96	4.402,69		2.442,24	3.209,73	3.847,17
nach 16 VWGJ	1.888,77	2.205,18	2.828,29	3.667,46	4.709,38		2.613,25	3.428,86	4.109,31
nach 18 VWGJ	2.021,38	2.359,81	3.018,75	3.921,92	5.031,42		2.788,86	3.666,94	4.390,91

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	565,47
Im 2. Lehrjahr	709,16
Im 3. Lehrjahr	930,09

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

JA! ICH WERDE JETZT GPA-MITGLIED!

Frau Herr Divers

Familienname..... Vorname.....

Titel Geburtsdatum

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Telefonisch erreichbar E-Mail

Angestellte/r ArbeiterIn Lehrling/.....Lj. SchülerIn StudentIn
 Werkvertrag Zeitarbeitskraft Freier Dienstvertrag Zweitmitgliedschaft geringfügig beschäftigt

Derzeitige Tätigkeit Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität)..... Dienort

Anschrift.....

Branche

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR** **BEITRITTSMONAT/-JAHR**

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

BETRIEBSABZUG

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

monatlich alle 2 Monate jedes Quartal 1/2 jährlich jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift von meinem bekannt gegebenen Konto umzustellen.

IBAN BIC

.....
Datum/Unterschrift

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

.....
Datum/Unterschrift

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Service-Hotline: +43 (0)5 0301,
E-Mail: service@gpa.at, ZVR 576439352, CID: AT48ZZZ0000006541

WerberIn-Mitgliedsnummer:



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)/die Gewerkschaft GPA 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 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/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA 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/der Gewerkschaft GPA 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:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.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 GEWERKSCHAFT GPA 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 regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

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

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 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.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at