

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte im österreichischen
Konditorengewerbe (Zuckerbäckergewerbe)**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 1999

STAND 1. JÄNNER 2023

(beinhaltet alle Ergänzungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. Jänner 1999)



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



KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte im österreichischen Konditorengewerbe
(Zuckerbäckergewerbe)**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 1999

STAND 1. JÄNNER 2023

*(beinhaltet alle Ergänzungen zum
Rahmenkollektivvertrag vom 1. Jänner 1999)*

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 ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen 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 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
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Die Mindestgehälter wurden zwischen 7,5 % und 8,5 % angehoben.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhalt

	Seite		Seite
§ 1 Vertragsschließende	<u>6</u>	§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	<u>14</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>6</u>	§ 17 Gehaltsabrechnung	<u>14</u>
§ 3 Geltungsdauer	<u>6</u>	§ 17a Aufwandsentschädigung	<u>14</u>
§ 4 Arbeitszeit	<u>6</u>	§ 18 Lehrlingsentschädigungen	<u>14</u>
§ 5 Sonntags- und Feiertagsarbeit	<u>8</u>	§ 19 Beschäftigung von Jugendlichen	<u>15</u>
§ 6 Mehrarbeit	<u>8</u>	§ 20 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	<u>15</u>
§ 7 Überstundenarbeit	<u>8</u>	§ 20a Dienstgeberkündigung – Kündigungstermine	<u>15</u>
§ 8 Nachtarbeit	<u>9</u>	§ 21 Sondervereinbarungen	<u>15</u>
§ 9 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	<u>9</u>	§ 22 Schlichtung von Gesamstreitigkeiten	<u>15</u>
§ 10 Schichtarbeit	<u>10</u>	§ 23 Schlussbestimmungen – Günstigkeitsklausel	<u>15</u>
§ 11 Freizeit bei Dienstverhinderung	<u>10</u>		
§ 12 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer	<u>10</u>	Anhang:	
§ 12a Anrechnung der Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG	<u>10</u>	Muster für Dienstzettel	<u>17</u>
§ 13 Altersteilzeit	<u>11</u>	Kollektivvertrag Mindestgrundgehälter, Verwendungsgruppen, Lehrlingsentschädigungen, Übergangsbestimmungen	<u>19</u>
§ 13a Rücktrittsklausel bei Wechsel in das System „Abfertigung neu“	<u>12</u>	Abschlüsse vergangener Jahre	<u>23</u>
§ 14 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt), Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)	<u>12</u>		
§ 15 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter	<u>12</u>		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

§ 1 VERTRAGSSCHLIESSENDE

Dieser Kollektivvertrag wurde zwischen der
Bundesinnung der Konditoren
einerseits und dem
**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe,**
andererseits, abgeschlossen.

Alle personenbezogenen Bezeichnungen gelten 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 Konditoren 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) Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit vom **1. 1. 1999** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis zum 1. 1. 2023 eingearbeitet.)

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

(3) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 15) und der Lehrlingsentschädigungen (§ 18) 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 38,5 Stunden. Zur Berechnung der Normalarbeitsstunde ist das Monatsgehalt durch 167 zu dividieren.

(2) Die Arbeitswoche beginnt grundsätzlich am Montag 0.00 Uhr.

(3) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt unter Beachtung auf die Erfordernisse des Betriebes sowie der berücksichtigungswürdigen Interessen des Angestellten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen

zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl Nr 22/74, in der jeweils geltenden Fassung).

(4) Soweit nicht durch Schichteinteilung oder die Bestimmungen der nachfolgenden Absätze des § 4 dieses Kollektivvertrages 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. Dies gilt nicht für diejenigen Angestellten, die gemäß Arbeitsruhegesetz-Verordnung darüber hinaus beschäftigt werden dürfen.

(5) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann sowohl für einzelne Betriebe als auch für einzelne Betriebsabteilungen auf fünf Tage verteilt werden. Die notwendigen Vereinbarungen erfolgen bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 ArbVG).

(6) Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten; ausgenommen davon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs 2 und 3 Arbeitszeitgesetz sowie des § 4 Abs 7 bis 9 dieses Kollektivvertrages.

(7) Die tägliche Arbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen. Diesfalls gelten die Bestimmungen des § 6 über Mehrarbeit nicht. Die Einführung derartiger Regelungen bedarf einer Betriebsvereinbarung, in Betrieben in welchen kein Betriebsrat errichtet ist, der Einzelvereinbarung.

(8) Bandbreite

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 1991 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 38,5 Stunden nicht überschreitet. In diesem Fall darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

(9) Erweiterte Bandbreite

Anstelle der vorstehenden Absätze 6 (Einarbeiten) und 8 (Bandbreite) sowie des § 10 (Schichtarbeit) kann eine erweiterte Bandbreite gemäß den folgenden Absätzen vereinbart werden. Diese Regelungen gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß § 6 nicht angewendet werden.

Die erweiterte Bandbreite kann mit den betroffenen Angestellten nur schriftlich vereinbart werden, in Betrieben in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mittels Betriebsvereinbarung erfolgen. Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen, jedoch 13 Wochen nicht übersteigenden Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durch-

schnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

(9a) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. In diesem Fall darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

(9b) Lage der Normalarbeitszeit

Die Vereinbarung (9) hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem auf Grund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind. Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, darf die Zahl der Guthabenstunden die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Die Minusstunden dürfen bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen 80 Stunden keinesfalls überschreiten, bei kürzeren Durchrechnungszeiträumen ist dieser Minussaldo entsprechend kürzer. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte ist der maximale Guthabens- sowie Minusstundensaldo anteilig ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit im Verhältnis zur 38,5 Wochenstunde entsprechend kürzer. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer mit der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

(9c) Verbrauch der Zeitguthaben

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, so kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber und Angestellter den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen. Ist dies nicht vereinbart, hat der Angestellte das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorkündigungszeit von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen. Der Verbrauchszeitpunkt

der vom einseitigen Antrittsrecht nicht erfassten Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

(9d) Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine 3-monatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Angestellte zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 % abzurechnen.

(9e) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung

aus Verschulden des Angestellten, der Selbstkündigung des Angestellten und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Normalstundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (Abs 9d). Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert. Eine Zeitschuld hat der Angestellte im Falle der Entlassung aus Verschulden des Angestellten und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

(9f) Monatsgehalt

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Zusätzliche Entgeltteile (zB: Überstunden, Nachtzuschläge) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(10) Für die Arbeitszeit von Jugendlichen gelten die Bestimmungen des KJBG unter Berücksichtigung des § 4 und des § 19 dieses Kollektivvertrages.

§ 5 SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT

(1) Als Sonntags- bzw Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw Feiertagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr geleistete Arbeit.

(2) Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sind nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

(3) Für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ist dem Angestellten das der Arbeitsleistung entsprechende Entgelt zuzüglich eines Zuschlages, der in § 9 dieses Kollektivvertrages festgelegt ist, zu bezahlen.

§ 6 MEHRARBEIT

Die Differenz der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden auf 40 Stunden ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs 4 bis 6 und 8 sowie des § 10 (Schichtarbeit). Hinsichtlich der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 8 Stunden durch das Gesetz zulässig ist. Für die Berechnung der Mehrarbeitsstunden ist das Monatsgehalt durch 144 zu teilen.

§ 7 ÜBERSTUNDENARBEIT

(1) Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und der Mehrarbeitszeit gem § 6 unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 dieses Kollektivvertrages festgelegten Normalarbeitszeit überschritten wird. In Zeiten eines erhöhten Ar-

beitsbedarfes, das ist ausschließlich die Kalenderwoche in welche der Karfreitag fällt sowie die Kalenderwoche in welche der Pfingstsonntag fällt sowie der gesamte Kalendermonat Dezember, darf die wöchentliche Arbeitszeit zusätzlich zu den auf Grund der Bestimmungen des § 7 Abs 1 AZG zulässigen Überstun-

den um weitere fünf Überstunden pro Woche gemäß § 7 Abs 2 AZG ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates, unter Berücksichtigung der Interessen des Angestellten, verlängert werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten liegt Überstundenarbeit auch vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

(2) Überstunden müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(3) Es kann eine Überstundenpauschale vereinbart werden. Doch darf ein Pauschale den Angestellten im monatlichen Durchschnitt nicht ungünstiger stellen als sich dies aus der Verrechnung der tatsächlich geleisteten Überstunden ergeben würde.

§ 8 NACTARBEIT

(1) Durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, in welchen kein Betriebsrat errichtet ist, mittels Einzelvereinbarung, können Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot zugelassen werden, sofern die Vereinbarung zumindest:

- a) weibliche und männliche Angestellte unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleichermaßen erfasst;
- b) einen Anspruch auf Versetzung bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten vorsieht, sofern eine solche Versetzung nicht innerhalb von 14 Tagen nach Verlangen

des/der Angestellten erfolgt, stellt dies jedenfalls einen berechtigten vorzeitigen Austrittsgrund dar;

c) geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit festlegt, wobei auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren Bedacht zu nehmen ist.

(2) Eine solche Betriebsvereinbarung bedarf, um Rechtswirksamkeit zu erlangen, der schriftlichen Zustimmung der diesen Kollektivvertrag schließenden Vertragsparteien.

§ 9 ENTGELT FÜR ÜBERSTUNDENARBEIT, SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND NACTARBEIT

(1) Als Grundlage für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie bei der Berechnung des Feiertagszuschlages gilt 1/144 des Monatsgrundgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsabgeltung berücksichtigt.

(2) Zuschläge an Werktagen:

- a) Für Überstundenarbeit in der Zeit von 6–20 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %
- b) Für Normalarbeitsstunden von 20 bis 22 Uhr sowie 4 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %
- c) Für Normalarbeitsstunden von 22 bis 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von..... 75 %
- d) Für Überstundenarbeit in der Zeit von 4 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %
in der Zeit von 20 bis 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von 125 %

(3) Sonntagszuschläge:

für die ersten acht Sonntagsstunden während der Tageszeit	100 %
für darüber hinausgehende Arbeitsleistungen sowie Sonntagsnachtstunden (4–6 Uhr)	150 %
für Sonntagsnachtstunden in der Zeit von 20 bis 4 Uhr	175 %

(4) Feiertagszuschläge:

Für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen sind neben dem ungekürzten Monatsgehalt folgende Zuschläge zu leisten, worin das Entgelt gem § 9 Abs 5 ARG bereits enthalten ist:

- a) für Normalarbeitsstunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr 100 %
- b) für Nachtstunden in der Zeit von 4 bis 6 Uhr 150 %
- c) für Nachtstunden in der Zeit von 20 bis 4 Uhr 175 %
- d) für Überstunden 200 %

Als Normalarbeitsstunden an Feiertagen gelten jene Stunden, die gemäß der Arbeitszeiteinteilung – siehe § 4 Abs 3 dieses Kollektivvertrages – für diesen Tag vereinbart sind.

(5) Bei etwaigem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus.

§ 10 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

38,5 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren, wobei § 6 Abs 2 Arbeitszeitgesetz zu beachten ist.

§ 11 FREIZEIT BEI DIENSTVERHINDERUNG

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

- a) beim Tode des(r) Ehegatten (-gattin) 3 Arbeitstage
- b) beim Tode des(r) Lebensgefährten (Lebensgefährtin), 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
- j) Die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw Zahnarztes, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

§ 12 ANRECHNUNG VON MITTELSCHULSTUDIEN BEI BEMESSUNG DER URLAUBSDAUER

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

(Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen.

Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 12a 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.

Diese Anrechnung gilt für Karenzen die ab 1. Jänner 2019 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 § 15 Ziff. 10 geregelt.

§ 13 ALTERSTEILZEIT*)

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide idF 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.

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. 1. 2002 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31. 3. 2002 vereinbaren.

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1. 1. 2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) 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 Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch 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 Wochen-Arbeitszeit 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 Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 13 aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

*) Fassung vom 1. Jänner 2004

§ 13a RÜCKTRITTSKLAUSEL BEI WECHSEL IN DAS SYSTEM „ABFERTIGUNG NEU“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter Vorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Über-

trittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 14 WEIHNACHTSREMUNERATION (13. MONATSGEHALT), URLAUBSZUSCHUSS (14. MONATSGEHALT)

(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) ist tunlichst am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres, längstens jedoch am 15. Dezember auszubezahlen.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt einesurlaubes 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 längstens mit dem Dezembergehalt zur Auszahlung zu bringen.

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

Angestellte (Lehrlinge), die das 13. oder 14. Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung) 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 Sonderzahlung 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 Sonderzahlungen.

§ 15 VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER

Mindestgrundgehälter siehe Kollektivvertrag über Mindestgehälter sowie Lehrlingsentschädigungen (ab Seite 19)

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

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten (Lehrling) während eines Monats ist zur Ermittlung

des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt (Lehrlingsentschädigung) durch die Anzahl der Werktage des jeweiligen Kalendermonates zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zu multiplizieren.

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

(4) Angestellte, die im Anschluss an die Lehrzeit im selben Betrieb beschäftigt werden, können für die Dauer der Behaltefrist, längstens jedoch für vier Monate in die Verwendungsgruppe I eingereiht werden.

(5) Alle Angestellten, ausgenommen jene, die unter Abs 3 und 4 fallen, werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI sowie in die Meistergruppen M I bis M III eingereiht.

(6) 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.

Dem Betriebsrat ist unverzüglich eine Ablichtung eines solchen Dienstzettels zu übermitteln.

(7) 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.

(8) 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.

(9) 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.

(10) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Praxis- bzw Verwendungsgruppenjahre bestimmt. Als Praxisjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes

– gleichgültig, mit welcher Art der Verwendung – verbracht hat.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 8 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung tunlichst beim Eintritt bekannt gibt und längstens bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses diese Zeiten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Unterlagen nachweist. Die fristgerechte Vorlage dieser Unterlagen ist dem Angestellten auf dem gemäß Abs 6 auszustellenden Dienstzettel zu bescheinigen, widrigenfalls die Präklusivfrist über die Vorlage dieser Unterlagen keine Wirkung entfaltet.

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. Jänner 2019 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.

(11) Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen.

penjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Für die Anrechnung der Vorarbeiterjahre ist der § 15 Abs 10, 5. Satz, nicht anzuwenden.

(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 Aufsichtsperso-

nen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorie, 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 Gedingerlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 16 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.

Gilt nicht für ab dem 1. 1. 2003 vereinbarte Sozialzulagen.

(2) Provisionen:

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbezieheres gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Min-

destgrundgehalt 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.

§ 17 GEHALTSABRECHNUNG

(1) Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der insbesondere 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 gleitender Arbeitszeit sowie von flexiblen Arbeitszeitmodellen (zB Bandbreite sowie erweiterte Bandbreite) ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich zu informieren.

§ 17a AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

Durch Betriebsvereinbarung oder – in Betrieben in denen kein Betriebsrat für die Angestellten gewählt ist – mittels Dienstvertrag können Anspruchsberechti-

gung und Höhe von Aufwandsentschädigungen geregelt werden.

§ 18 LEHRLINGSSENTSCHÄDIGUNGEN

Lehrlingsentschädigungen siehe Kollektivvertrag über Mindestgehälter sowie Lehrlingsentschädigungen. Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur

die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.

§ 19 BESCHÄFTIGUNG VON JUGENDLICHEN

Gemäß § 19 Abs 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Jugendlichen 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 bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Jugendlichen

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.

§ 20 KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MINDESTGRUNDGEHÄLTER FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ANGESTELLTE

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Kollektivvertrag 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 Normalarbeitsstundenanzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

§ 20a DIENSTGEBERKÜNDIGUNG - KÜNDIGUNGSTERMINE

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart, gilt für Arbeitgeberkündigungen die nach dem 1. Jänner

2019 ausgesprochen werden, die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats als vereinbart.

§ 21 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).

§ 22 SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN

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

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

§ 23 SCHLUSSBESTIMMUNGEN – GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

(1) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten die Kollektivverträge für Angestellte des Gewerbes für den Bereich der Konditoren in ihrer zuletzt gültigen Fassung 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 § 15 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem In-Kraft-Treten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

BUNDESINNUNG DER KONDITOREN

Der Bundesinnungsmeister:
(Dr. Paulus Stuller)

Der Bundesinnungsgeschäftsführer:
(Robert Skoumal)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:
(H.Sallmutter)

Der Zentralsekretär:
(W.Katzian)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende:
(Ing.Krassnitzer)

Der Sekretär:
(F.Friedrich)

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 Konditorengewerbe, 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. Arbeitsstätte:
.....
- VI. Tätigkeitsinhalt (Dienstverwendung):
.....
- VII. Einstufung:
Verwendungsgruppe:
Verwendungsgruppenjahre:
Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt:
Die nächste Vorrückung erfolgt am:
Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Monatsbruttogehalt beträgt derzeit öS ,
..... mal jährlich zahlbar.

Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltbestandteile:

- 1. Zulagen (pro Monat mal jährlich zahlbar):
.....
.....
- 2. Überstundenpauschale: öS 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 § 17 des Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

.....
.....
....., am

*) Nichtzutreffendes streichen!

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im Österreichischen Konditorengewerbe (Zuckerbäckergewerbe)

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

bund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung und Genuss, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich

b) fachlich:

für alle der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Konditoren (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG), angehörenden Mitgliedsbetriebe

c) persönlich:

für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorengewerbe (Zuckerbäckergewerbe) vom 1. 1. 1999 anzuwenden ist sowie für kaufmännische Lehrlinge.

§ 2 Mindestgehälter

Verwendungsgruppe I.

Tätigkeitsmerkmale:

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

zB:

Hilfskräfte in Büro, Backstube/Produktion, Lager, Versand, Verkauf und Cafekonditorei.

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr € 1.697,33
nach 2 Verwendungsgruppenjahren € 1.719,96
nach 4 Verwendungsgruppenjahren € 1.742,60

Die Verwendungsgruppe I besteht aus 3 Gehaltsstufen. Nach Vollendung des 6. Verwendungsgruppenjahres in der VWG I ist der/die Angestellte unter Beibehaltung des derzeitigen Vorrückungstichtages in das nächsthöhere Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe II umzureihen.

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.

zB:

VerkäuferIn,

Angestellte mit einfacher, auf genauer Arbeitsanweisung basierender Tätigkeit im Einkauf, qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Backstube/Produktion, Lager, Versand, Verkauf und Cafekonditorei, LohnverrechnerIn (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen), TelefonistIn ohne regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr € 1.712,04
nach 2 Verwendungsgruppenjahren € 1.778,49
nach 4 Verwendungsgruppenjahren € 1.882,33
nach 6 Verwendungsgruppenjahren € 1.986,78
nach 8 Verwendungsgruppenjahren € 2.091,21
nach 10 Verwendungsgruppenjahren € 2.196,89
nach 12 Verwendungsgruppenjahren € 2.301,34

Verwendungsgruppe III.

Tätigkeitsmerkmale:

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

zB:

Angestellte im Ein- und Verkauf im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale,
VerkäuferIn mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,
VertreterIn im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, selbstständige FilialleiterIn im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale,
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 GehaltsverrechnerIn (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnverrechners hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten zB mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen),
TelefonistIn mit regelmäßiger, fremdsprachiger Auskunftserteilung,
SekretärIn

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr	€ 2.091,49
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.221,66
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.353,07
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.483,25
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.614,67
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.746,08
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.877,47

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 (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

zB:

SachbearbeiterIn im Ein- und Verkauf im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale,
selbstständige FilialleiterIn im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale,
selbstständige BuchhalterIn (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern auch Bilanzbuchhalter),
SachbearbeiterIn im Personalverrechnungswesen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, SachbearbeiterIn in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten,
VertreterIn im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, SekretärIn, die auch Sachbearbeiter (Referenten) Tätigkeiten selbstständig ausführen,
selbstständige LagerleiterIn,
selbstständige ExpeditleiterIn,

Sicherheitsfachkraft,
Abfallbeauftragter

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr	€ 2.620,72
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.785,05
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.949,37
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.113,71
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.278,05
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.442,39
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.606,70

Verwendungsgruppe V.

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbstständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennntnisse 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.

zB:

BilanzbuchhalterIn,
Ein- und/oder VerkaufsleiterIn,
Sicherheitsfachkraft und/oder Abfallbeauftragter im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale,
Stellvertreter von Angestellten der VWG VI,
EinkäuferIn, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt ist, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert.
Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlusstreifen 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,
LeiterIn des Rechnungswesens,
ProduktionsleiterIn

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr	€ 3.257,54
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.472,36
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.687,15
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.901,96
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 4.116,78
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 4.331,59
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 4.546,38

Verwendungsgruppe VI.

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellun-

gen. Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

zB:

BetriebsleiterIn

ProkuristIn, soweit sie/er einzustufen ist

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr	€ 4.587,91
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 5.161,69
nach 5 Verwendungsgruppenjahren	€ 5.734,25

MEISTERGRUPPE

Verwendungsgruppe M I.

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr	€ 1.990,59
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 1.990,59
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.111,94
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.233,27
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.353,40
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.474,74
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.596,09

Verwendungsgruppe M II.

Meister

Fachschulen im Sinne dieser Verwendungsgruppe sind: zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen, höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung, dreijährige Fachakademien der WIFI's, Fachhochschulen.

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

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern handeln. Sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder private Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen.

ohne abgeschlossener Fachschule:

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr	€ 2.576,55
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.700,23
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.821,47
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.945,15
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.067,61
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.191,29
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.313,75

mit abgeschlossener Fachschule:

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr	€ 2.661,04
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.795,75
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 2.930,47
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.065,15
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.199,86
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.335,80
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.470,49

Verwendungsgruppe M III.

Obermeister

Im 1. u 2. Verwendungsgruppenjahr	€ 2.929,48
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.078,38
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.227,32
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.376,23
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.523,94
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.674,07
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	€ 3.821,75

LEHRLINGE:

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge beträgt

im 1. Lehrjahr	€ 601,91
im 2. Lehrjahr	€ 828,74
im 3. Lehrjahr	€ 1.027,66
im 4. Lehrjahr	€ 1.412,87

§ 3 Begünstigungsklausel

Es wird empfohlen, die am 31. 12. 2022 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter in Ihrer EURO-mäßigen Höhe gegen-

über den ab 1. Jänner 2023 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgrundgehältern aufrecht zu erhalten.

§ 4 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2023** in Kraft.

Wien, 20. Dezember 2022

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE	
Bundesinnungsmeister KommRat Willibald Mandl	Bundesinnungsgeschäftsführerin DI Anka Lorencz
Innungsmeister KommR Leo Jindrak	
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA	
Vorsitzende Babara Teiber	Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher
ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS	
Vorsitzende Gerlinde Tremel	Wirtschaftsbereichssekretär Mag. Bernhard Hirschrodt

ZUSATZINFORMATION

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Gehaltsordnung 2022

Erhöhung der Gehälter und Lehrlingseinkommen um 2,8 %

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
Im 1. u 2. VWGJ	1.564,36	1.585,22	1.937,46	2.428,84	3.024,64	4.267,82	1.843,99	2.389,01	2.467,35	2.725,10
nach 2 VWGJ	1.585,22	1.646,75	2.058,05	2.581,14	3.224,10	4.801,57	1.843,99	2.503,69	2.592,26	2.863,61
nach 4 VWGJ	1.606,08	1.742,90	2.179,78	2.733,43	3.423,54		1.956,41	2.616,11	2.717,17	3.002,16
nach 5 VWGJ						5.334,19				
nach 6 VWGJ		1.839,61	2.300,37	2.885,74	3.622,99		2.068,80	2.730,78	2.842,05	3.140,68
nach 8 VWGJ		1.936,31	2.422,11	3.038,04	3.822,45		2.180,08	2.844,33	2.966,95	3.278,08
nach 10 VWGJ		2.034,16	2.543,84	3.190,35	4.021,90		2.292,49	2.959,01	3.093,00	3.417,74
nach 12 VWGJ		2.130,87	2.665,56	3.342,63	4.221,34		2.404,90	3.072,55	3.217,89	3.555,12

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	€ 542,26
im 2. Lehrjahr	€ 746,61
im 3. Lehrjahr	€ 925,82
im 4. Lehrjahr	€ 1.272,86

Gehaltsordnung 2021

Erhöhung der Gehälter und Lehrlingseinkommen um 1,45 %

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	V	VI	M I	M II o.F.	M II m.F.	M III
Im 1. u 2. VWGJ	1.521,75	1.542,04	1.884,69	2.362,68	2.942,26	4.151,58	1.793,76	2.323,94	2.400,15	2.650,88
nach 2 VWGJ	1.542,04	1.601,90	2.001,99	2.510,84	3.136,28	4.670,79	1.793,76	2.435,50	2.521,65	2.785,61
nach 4 VWGJ	1.562,33	1.695,43	2.120,41	2.658,98	3.330,29		1.903,12	2.544,85	2.643,16	2.920,39
nach 5 VWGJ						5.188,90				
nach 6 VWGJ		1.789,50	2.237,71	2.807,14	3.524,31		2.012,45	2.656,40	2.764,64	3.055,14
nach 8 VWGJ		1.883,57	2.356,14	2.955,29	3.718,34		2.120,70	2.766,86	2.886,14	3.188,79
nach 10 VWGJ		1.978,75	2.474,55	3.103,45	3.912,35		2.230,05	2.878,41	3.008,75	3.324,65
nach 12 VWGJ		2.072,83	2.592,96	3.251,59	4.106,36		2.339,40	2.988,86	3.130,24	3.458,29

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	527,49
im 2. Lehrjahr	726,27
im 3. Lehrjahr	900,60
im 4. Lehrjahr	1.238,19

Gehaltsordnung 2020

Erhöhung der Gehälter um 2,3 %, Einführung 1.500 € in VWGR I

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
Im 1. u 2. VWGJ	1.500,00	1.520,00	1.857,75	2.328,91	2.900,21	4.092,24	1.768,12	2.290,72	2.365,85	2.612,99
nach 2 VWGJ	1.520,00	1.579,00	1.973,38	2.474,95	3.091,45	4.604,03	1.768,12	2.400,69	2.485,61	2.745,80
nach 4 VWGJ	1.540,00	1.671,20	2.090,10	2.620,98	3.282,69		1.875,92	2.508,48	2.605,38	2.878,65
nach 5 VWGJ						5.114,74				
nach 6 VWGJ		1.763,92	2.205,73	2.767,02	3.473,94		1.983,69	2.618,43	2.725,13	3.011,47
nach 8 VWGJ		1.856,65	2.322,46	2.913,05	3.665,19		2.090,39	2.727,31	2.844,89	3.143,21
nach 10 VWGJ		1.950,47	2.439,18	3.059,09	3.856,43		2.198,18	2.837,27	2.965,75	3.277,13
nach 12 VWGJ		2.043,20	2.555,90	3.205,12	4.047,67		2.305,96	2.946,14	3.085,50	3.408,86

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	519,95
im 2. Lehrjahr	715,89
im 3. Lehrjahr	887,73
im 4. Lehrjahr	1.220,49

Gehaltsordnung 2019

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
Im 1. u 2. VWGJ	1.400,00	1.460,00	1.815,98	2.276,55	2.835,00	4.000,23	1.728,37	2.239,22	2.312,66	2.554,24
nach 2 VWGJ	1.430,00	1.543,50	1.929,01	2.419,31	3.021,95	4.500,52	1.728,37	2.346,72	2.429,73	2.684,07
nach 4 VWGJ	1.460,00	1.633,63	2.043,11	2.562,05	3.208,89		1.833,74	2.452,08	2.546,80	2.813,93
nach 5 VWGJ						4.999,75				
nach 6 VWGJ		1.724,26	2.156,14	2.704,81	3.395,84		1.939,09	2.559,56	2.663,86	2.943,76
nach 8 VWGJ		1.814,91	2.270,24	2.847,56	3.582,79		2.043,39	2.665,99	2.780,93	3.072,54
nach 10 VWGJ		1.906,62	2.384,34	2.990,31	3.769,73		2.148,76	2.773,48	2.899,07	3.203,45
nach 12 VWGJ		1.997,26	2.498,44	3.133,06	3.956,67		2.254,12	2.879,90	3.016,13	3.332,22

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	508,01
im 2. Lehrjahr	699,45
im 3. Lehrjahr	867,35
im 4. Lehrjahr	1.192,47

Gehaltsordnung 2018

Erhöhung der Gehälter um 1,2 %

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
Im 1. u 2. VWGJ	1.300,00	1.420,00	1.764,80	2.214,54	2.765,85	3.902,66	1.682,93	2.180,35	2.251,86	2.487,09
nach 2. VWGJ	1.350,00	1.500,00	1.874,65	2.353,41	2.948,24	4.390,75	1.682,93	2.285,02	2.365,85	2.613,51
nach 4. VWGJ	1.400,00	1.587,59	1.985,53	2.492,27	3.130,62		1.785,53	2.387,61	2.479,84	2.739,95
nach 5. VWGJ						4.877,80				
nach 6. VWGJ		1.675,67	2.095,37	2.631,14	3.313,01		1.888,11	2.492,27	2.593,83	2.866,37
nach 8. VWGJ		1.763,76	2.206,26	2.770,00	3.495,40		1.989,67	2.595,90	2.707,82	2.991,76
nach 10. VWGJ		1.852,89	2.317,14	2.908,86	3.677,79		2.092,27	2.700,56	2.822,85	3.119,23
nach 12. VWGJ		1.940,97	2.428,03	3.047,72	3.860,17		2.194,86	2.804,19	2.936,84	3.244,62

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	493,21
im 2. Lehrjahr	679,08
im 3. Lehrjahr	842,09
im 4. Lehrjahr	1.157,74

Gehaltsordnung 2017

Erhöhung der Gehälter um 1,2 %

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
Im 1. u 2. VWGJ	1.224,52	1.378,34	1.723,44	2.162,64	2.701,03	3.811,19	1.643,49	2.129,25	2.199,08	2.428,80
nach 2 VWGJ	1.272,08	1.464,36	1.830,71	2.298,25	2.879,14	4.287,84	1.643,49	2.231,46	2.310,40	2.552,26
nach 4 VWGJ	1.351,02	1.550,38	1.938,99	2.433,86	3.057,25		1.743,68	2.331,65	2.421,72	2.675,73
nach 5 VWGJ						4.763,48				
nach 6 VWGJ		1.636,40	2.046,26	2.569,47	3.235,36		1.843,86	2.433,86	2.533,04	2.799,19
nach 8 VWGJ		1.722,42	2.154,55	2.705,08	3.413,48		1.943,04	2.535,06	2.644,36	2.921,64
nach 10 VWGJ		1.809,46	2.262,83	2.840,68	3.591,59		2.043,23	2.637,27	2.756,69	3.046,12
nach 12 VWGJ		1.895,48	2.371,12	2.976,29	3.769,70		2.143,42	2.738,47	2.868,01	3.168,57

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	481,65
im 2. Lehrjahr	663,16
im 3. Lehrjahr	822,35
im 4. Lehrjahr	1.130,61

Gehaltsordnung 2016

Erhöhung der Gehälter um 1,3 %

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
1. u 2. VWGJ	1.210,00	1.362,00	1.703,00	2.137,00	2.669,00	3.766,00	1.624,00	2.104,00	2.173,00	2.400,00
nach 2 VWGJ	1.257,00	1.447,00	1.809,00	2.271,00	2.845,00	4.237,00	1.624,00	2.205,00	2.283,00	2.522,00
nach 4 VWGJ	1.335,00	1.532,00	1.916,00	2.405,00	3.021,00		1.723,00	2.304,00	2.393,00	2.644,00
nach 5 VWGJ						4.707,00				
nach 6 VWGJ		1.617,00	2.022,00	2.539,00	3.197,00		1.822,00	2.405,00	2.503,00	2.766,00
nach 8 VWGJ		1.702,00	2.129,00	2.673,00	3.373,00		1.920,00	2.505,00	2.613,00	2.887,00
nach 10 VWGJ		1.788,00	2.236,00	2.807,00	3.549,00		2.019,00	2.606,00	2.724,00	3.010,00
nach 12 VWGJ		1.873,00	2.343,00	2.941,00	3.725,00		2.118,00	2.706,00	2.834,00	3.131,00

Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr	475,00
2. Lehrjahr	654,00
3. Lehrjahr	811,00
4. Lehrjahr	1.115,00

Gehaltsordnung 2015

Erhöhung der Gehälter um 1,98 %

Verwendungsgruppe							M II	M II		
	I	II	III	IV	V	VI	M I	o.F.	m.F.	M III
Im 1. u 2. VWGJ	1.193,91	1.343,70	1.680,29	2.109,12	2.634,21	3.717,61	1.602,90	2.076,62	2.144,22	2.368,58
nach 2 VWGJ	1.240,25	1.428,04	1.785,51	2.241,75	2.807,91	4.181,91	1.602,90	2.175,80	2.252,90	2.489,30
nach 4 VWGJ	1.317,14	1.511,88	1.890,74	2.373,94	2.981,63		1.700,16	2.274,43	2.362,09	2.609,48
nach 5 VWGJ						4.646,19				
nach 6 VWGJ		1.596,23	1.995,96	2.506,07	3.155,32		1.797,91	2.373,59	2.470,75	2.729,67
nach 8 VWGJ		1.680,05	2.101,19	2.638,23	3.329,50		1.895,17	2.472,75	2.579,41	2.849,87
nach 10 VWGJ		1.764,41	2.206,40	2.770,38	3.503,18		1.992,90	2.571,94	2.688,59	2.970,57
nach 12 VWGJ		1.848,25	2.312,13	2.902,54	3.676,89		2.090,17	2.671,08	2.797,27	3.090,75

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr	€ 468,13
im 2. Lehrjahr	€ 645,35
im 3. Lehrjahr	€ 800,56
im 4. Lehrjahr	€ 1.100,47

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

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 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/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

Unseren 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 (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.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