KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien

VOM 1. NOVEMBER 1997

STAND 1. NOVEMBER 2021

MEINE GEWERKSCHAFT

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien

VOM 1. NOVEMBER 1997

STAND 1. NOVEMBER 2021

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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:

Am 9. 11. 2021, konnte in einer sehr konstruktiven Verhandlungsrunde gemeinsam mit der PRO-GE bei einer 12-Monats-Inflation von 2,06 % folgendes Ergebnis erzielt werden:

- Die **kollektivvertraglichen Gehälter** werden um **2,7 %** erhöht und auf den nächsten vollen Euro-Betrag aufgerundet. Damit beträgt das Einstiegsgehalt für **Hilfskräfte** mindestens **€ 1.599,–** und für Fachkräfte mindestens **€ 2.012,–**.
- Das Lehrlingseinkommen wird um 2,7 % erhöht und auf den nächsten vollen Euro-Betrag aufgerundet. **(1.LJ: € 734,-; 2.LJ € 982,-; 3.LJ: € 1.299,–)**
- **Taggelder, Nachtgeld, Zehrgeld, Rösselsprung und Kassierfehlgeld** werden um **2,7 %** erhöht.
- Geltungsbeginn: **01. November 2021**

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,
service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

		Seite
§ 1	Vertragschließende	6
§ 2	Geltungsbereich	6
§ 3	Geltungsdauer	6
§ 4	Arbeitszeit	6
§ 5	Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 6	Nachtarbeit	7
§ 7	Verwendungsgruppen	8
§ 8	Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen	9
§ 9	Gehälter und Deputate	10
§ 10	Einstellungsbeschränkungen	11
§ 11	Freizeit bei Dienstverhinderung	11
§ 12	Urlaub, Krankenurlaub und Heimaufenthalte	11
§ 12a	Urlaubsentgelt	12
§ 13	Karenz	12
§ 14	Gehaltszahlung in Krankheitsfällen und im Todesfall	12
§ 15	Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß	13
§ 16	Lösung des Dienstverhältnisses bei Erreichung der Altersgrenze bzw Mutterschaft	13
§ 17	Abfertigung im Todesfall	13
§ 18	Berücksichtigung von Arbeitervordienstzeiten für die Bemessung der Abfertigung	13
§ 19	Abfertigung – Auszahlung	14
§ 20	Reisekosten- und Aufwandsentschädigung	14
§ 21	Jubiläumsgeld	15
§ 22	Arbeitskleidung	15
§ 23	Internatskosten, Fahrtkosten und Prämie zur bestandenen Lehrabschlussprüfung	15
§ 23a	Lehrlingsprämie	15
§ 24	Streitigkeiten	15
§ 25	Mindestgehaltstabelle der Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien, Lehrlingseinkommen	16
§ 26	Nächster Kollektivvertragsabschluß	16
Anhang zu § 5: Sonn- und Feiertagsarbeit		18
Vereinbarung (Anrechnung Arbeitervordienstzeiten)		18
Aktenvermerk Überstunden/Zeitausgleich		19
Anhang zum Kollektivvertrag: Authentische Interpretation Sonderzahlung		19
24. Zusatzkollektivvertrag		20
Zusatzinformation: Frühere Abschlüsse	ab	24

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite.

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für gewerbliche Molkereien und Käsereien

§ 1 VERTRAGSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Gewerbe und Handwerk, Bundesinnung der Molkereien und Käsereien einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

§ 2 GELTUNGSBEREICH

Der Vertrag gilt:

örtlich: für das gesamte Bundesgebiet Österreich;

fachlich: für alle gewerblichen Molkerei- und Käsereibetriebe, die dem Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) in der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe angehören;

persönlich: für alle Angestellten und Lehrlinge der oben angeführten Betriebe.

§ 3 GELTUNGSDAUER

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. November 1997** in Kraft. (In dieser Fassung sind alle Änderungen bis zum 1. November 2021 enthalten). Gleichzeitig treten alle in den Geltungsbereich dieses Vertrages fallenden Kollektivverträge und Zusatzkollektivverträge außer Kraft.

(2) Der Kollektivvertrag kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die in diesem Vertrag festgesetzten Mindestgehälter, Nachtarbeitszuschläge und Lehrlingseinkommen können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Im Falle der Kündigung bleiben bis zum Abschluß eines neuen Vertrages die alten Bestimmungen in Kraft. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 ARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. In die Normalarbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.
Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten. Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes. Bestehende günstigere Übungen und Vereinbarungen, die eine kürzere Arbeitszeit betreffen, bleiben aufrecht.
Für Teilzeitbeschäftigte wird die Arbeitszeit im selben Verhältnis reduziert oder wird die Relation zwischen Normalarbeitszeit und Teilzeitarbeit im Einkommen aufrechterhalten.

(2) Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Auf Zuschläge – ausgenommen Überstundenzuschläge – ist Rücksicht zu nehmen. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich ist einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen und soll nach Tunlichkeit in ganzen Tagen gewährt werden.
Mehrleistungsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden, darüber hinausgehende sind wie Überstunden abzurechnen.

(3) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses werden Mehrarbeitsstunden wie Überstunden abgerechnet. Dies gilt nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch begründete Entlassung und ungerechtfertigten Austritt. In diesen Fällen gebührt nur die Entlohnung als Normalarbeitszeit.

(4) Die Arbeitszeitverkürzung vom 1. Mai 1987 im Ausmaß von 1,5 Stunden ist auf alle künftigen gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung beinhalten, anzurechnen.

(5) Am 24. und am 31. Dezember endet die betriebliche Arbeitszeit nach Ableistung von 4 Arbeitsstunden. Die darüber hinausgehende Arbeitsleistung ist als Überstunde zu bezahlen.

(6) Soweit bisher der Tag des Landespatrones als bezahlter Feiertag gegolten hat, gilt diese Regelung weiterhin.

§ 5 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

(1) Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche Arbeitszeit hinausgehen. Wer zur Anordnung von Überstunden berechtigt ist, wird im Betrieb bekanntgemacht.

(2) Für Überstunden wird ein Zuschlag geleistet. Er beträgt:

von 5.30 Uhr früh bis 20 Uhr	50 %
von 20 Uhr bis 5.30 Uhr früh	100 %
an freien Tagen	100 %

des auf die Stunde entfallenden Gehaltes.

(3) Grundlage für die Berechnung der Grundstunde für Überstunden und des vorbezeichneten Zuschlages je Arbeitsstunde ist 1/167 des Betrages, der sich aus 14 Zwölftel des letzten Monatsgehaltes ergibt. Für Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

(4) Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig. Die Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes gelten sinngemäß.

(5) Wird an einem Sonntag gearbeitet, so erhält der Angestellte dafür einen Ersatzruhetag in der Vorwoche, in derselben Woche oder in der nächstfolgenden Woche. Außerdem gebührt ihm für die geleistete Arbeit an diesem Sonntag ein Zuschlag von 50 % des auf die Stunde entfallenden Gehaltes. Wird kein freier Tag gewährt, so ist ein Zuschlag von 100 % zu bezahlen (siehe Anhang, Seite 18).

(6) Wird ein Angestellter an einem Feiertag zur Arbeit herangezogen, so kann er hiefür einen Ersatzruhetag in Anspruch nehmen. In diesem Fall gebührt ihm für die an diesem Feiertag geleisteten Arbeitsstunden ein Zuschlag von 50 % des auf die Stunde entfallenden Gehaltes. Wird kein Ersatzruhetag gewährt, ist zu den im Monatsgehalt abgegoltenen Normalstunden ein Entgelt für geleistete Arbeit von 100 % und ein Zuschlag von 100 % zu bezahlen (siehe Anhang, Seite 18).

(7) Ein Ersatzruhetag kann nicht mit einem gesetzlichen Feiertag abgegolten werden.

(8) Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so werden diese addiert.

(9) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen eine Überstundenpauschale vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, daß sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Zuschläge zu berücksichtigen sind.
Die Berechnungsbasis für bestehende Überstundenpauschalien bilden die in der Mindestgehaltstabelle angeführten kollektivvertraglichen Sätze.

(10) Ansprüche gem Abs 2 müssen binnen vier Monaten nach dem Tag der Verrichtung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. In jedem Fall ist die Bezahlung der nicht verrechneten Überstunden anläßlich der monatlichen Gehaltsauszahlung anzufordern.

(11) Die Abgeltung von Überstunden in Form von Zeitausgleich ist nicht erzwingbar und kann nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen.

§ 6 NACHTARBEIT

Bei der Arbeitszeiteinteilung zwischen 20 Uhr und 5.30 Uhr ist dem Angestellten eine Nachtzulage von 50 % des auf die Stunde entfallenden Gehaltes zu bezahlen.

§ 7 VERWENDUNGSGRUPPEN

Die Einstufung erfolgt nach Verwendungsgruppen und Berufsjahren (Gehaltsstufen).

Die Verwendungsgruppen sind folgende:

Verwendungsgruppe I

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

Schulbildung:
Zweijährige kaufmännische Schule bzw abgeschlossene Lehrzeit.

Kaufmännische Angestellte:
zB: Telefonisten, Maschinschreiber nach Konzept, Bürohilfskräfte, wie Postexpedienten, Lohnschreiber, Lieferscheinschreiber uÄ. (reine Abschreibarbeiten), Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von drei Monaten).

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.

Schulbildung:
Wie Verwendungsgruppe I oder abgeschlossene mittlere Lehranstalt.

Kaufmännische Angestellte:
zB: Stenotypisten, Datatypisten, Telefonisten mit Auskunft oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen oder zugleich für Büroarbeiten herangezogen werden, qualifizierte Hilfskräfte im Büro und Betrieb, wie Lieferscheinrechner, Karteiführer, Fakturisten, Verkäufer im Detailgeschäft, sofern mit diesen nicht ein besonderes Übereinkommen getroffen wurde.
Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Verwendungsgruppe III

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

Schulbildung:
Zweijährige bzw vierjährige kaufmännische oder technische Fachschule oder abgeschlossene mittlere Lehranstalt oder Hochschule.

Kaufmännische Angestellte:
zB: Stenotypisten (Korrespondenten), Datatypisten mit besonderer Verwendung;
Bürokräfte in der Lohn- und Gehaltsverrechnung (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), Kassiere, Bürokräfte in Buchhaltung (wie Kontenführer, Saldokontisten, Magazin-, Material und Lagerbuchhalter uÄ.),
Magazineure,
Hofberater,
Milchverrechner, Angestellte im Ein- und Verkauf, Expedienten, Fahrverkäufer, sofern sie Verkaufsgespräche führen, Inkassanten,
Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere während der Einarbeitung,
Operator,
Tätigkeiten in der Datenerfassung mit Aufsichts- oder Koordinationsfunktion.

Technische Angestellte:
zB: Laboranten, die die volle Verantwortung für ihre Tätigkeiten zu übernehmen haben,
technische Molkerei- und Käsereiangestellte (Obermeier, Oberkäser usw)

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen mit mindestens zwei bis fünf Angestellten, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen, beauftragt sind.

Schulbildung:
Wie Verwendungsgruppe III.

Kaufmännische Angestellte:
zB: selbstständige Buchhalter, Abteilungsleiter, Genossenschafts- und Filialinspektoren, Versandleiter, Kassiere, Einkäufer,
Magazineure, Fahrparkleiter,
selbstständige Programmierer,
Analytiker.

Technische Angestellte:
zB: Betriebsleiter,
Laboratoriumsleiter,

Maschinen- und Werkmeister mit Meisterbrief.

Verwendungsgruppe V

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

Schulbildung:
Wie Verwendungsgruppe III.

Kaufmännische Angestellte:
zB: Oberbuchhalter,
Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI,
Leiter des Personalbüros,
Leiter der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung,
Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zum Beispiel Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer),
Analytiker, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten.

Technische Angestellte:
zB: Leiter von Betriebshauptabteilungen (das sind Angestellte, die einen größeren Wirkungsbereich als Angestellte der Verwendungsgruppe IV zu betreuen haben),
Betriebsleiter und Molkereileiter in größeren Betrieben, soweit sie nicht nach Verwendungsgruppe VI zu entlohnen sind,
Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI.

Verwendungsgruppe VI

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

Kaufmännische und technische Angestellte:
zB: Geschäftsführer, Prokuristen und Molkereileiter – diese in Betrieben mit einer täglichen Milchanlieferung von mehr als 50.000 Liter – alle, soweit mit ihnen keine Sondervereinbarungen getroffen wurden.
Bei Rahmanlieferung wird die Milchmenge im Durchschnitt 1 : 6 ermittelt. Für Betriebe, die nicht als Molkereien und Käsereien gelten, ist die Betriebsgröße, gemessen am Jahresumsatz, sinngemäß zu berücksichtigen.

§ 8 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ÜBER DIE VERWENDUNGSGRUPPEN

(1) Die Verwendungsgruppe I hat 3 Dienstjahre,
die Verwendungsgruppe II hat 6,
die Verwendungsgruppen III und IV haben 8,
die Verwendungsgruppe V hat 9,
die Verwendungsgruppe VI hat 3 Gehaltsstufen.
Diese Gehaltsstufen umfassen für die Verwendungsgruppen II bis V eine Dienstzeit von 3 Berufsjahren, für die Verwendungsgruppe VI 5 Verwendungsgruppenjahre.

(2) Für die Einreihung in eine bestimmte Gehaltsstufe werden die in einem Angestelltenverhältnis zugebrachten Dienstzeiten nach Maßgabe folgender Grundsätze angerechnet:

a) die in demselben oder gleichartigen Betrieb zugebrachten Dienstzeiten zur Gänze,

b) die in einem andersartigen Betrieb zugebrachten Dienstzeiten zur Hälfte,

c) die im Wehrdienst zugebrachte Zeit zur Gänze, wenn unmittelbar vor der Wehrdienstleistung in einem andersartigen Betrieb ein Dienstverhältnis als Angestellter mindestens schon drei Jahre gedauert hat, sonst zur Hälfte,

d) die Zeit des Gehilfen- und Meisterkurses in Rotholz bzw Wolfpassing wird für die Einstufung entsprechend der Dauer je eines Kurses angerechnet.

(3) Bei Übernahme von Arbeitern in das Angestelltenverhältnis werden für die Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe von den im gleichen Betrieb verbrachten Arbeitervordienstzeiten 5 Jahre voll und die weiteren Jahre zur Hälfte angerechnet. Weiters werden die im gleichen Betrieb erbrachten gewerblichen Lehrzeiten ab 1. Juli 1983 und die kaufmännischen Lehrzeiten ab 1. August 1984 voll angerechnet.

(4) Nach Zusammenrechnung aller anrechenbaren Dienstzeiten werden diese auf einen vollen Monat aufgerundet.

(5) Alle Gehälter, die sich nach obiger Grundlage ergeben, sind grundsätzlich Mindestgehälter. Sie wer-

den in der Mindestgehaltstabelle, die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildet, angeführt.

(6) Jene überkollektivvertraglichen Bezahlungen, die auf einer Mehrleistung beruhen, bleiben in ihrer derzeitigen nominellen Höhe weiter aufrecht.

(7) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit, unter Berücksichtigung der Schulbildung bzw der fachlichen Vorbildung und der praktischen Arbeitserfahrungen in die vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(8) Die Einreihung in die Verwendungsgruppe wird von der Geschäftsführung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen.

(9) Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Dienstjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind den Angestellten mittels Dienstzettels bekanntzugeben.

(10) Angestellte der Verwendungsgruppe I sind ab Beginn des vierten Dienstjahres in die Verwendungsgruppe II, Gehaltsstufe 2, einzureihen.

(11) Angestellte der Verwendungsgruppe II bis IV mit 16 anrechenbaren Berufsjahren, von denen die letzten 8 Berufsjahre im Betrieb verbracht sein müssen, rücken hinsichtlich der Gehaltszahlung in die nächsthöhere Verwendungsgruppe weiter. Die Gehaltszahlung erfolgt nach der jeweils betragsmäßig nächsthöheren Gehaltsstufe, die Erhöhung muss aber mindestens € 47,68 betragen; eine eventuelle Aufzahlung entfällt bei der nächsten kollektivvertraglichen Vorrückung. Eine Einreihung in die nächsthöhere Verwendungsgruppe ist dadurch nicht bedingt. Die Gehaltsstufen 7a und 7b gelten nur für jene Angestellten, die in Verwendungsgruppe V eingestuft sind.
(Fassung vom 1. 11. 2021)

(12) Ferialaushilfen erhalten als monatliche Vergütung das Lehrlingseinkommen im 3. Lehrjahr.
(Fassung vom 1. 11. 2018)

§ 9 GEHÄLTER UND DEPUTATE

(1) Die Auszahlung der Gehälter erfolgt am letzten Arbeitstag jeden Monats im nachhinein mit schriftlicher Abrechnung.

(2) Deputate und sonstige Sachleistungen bilden einen Teil des Entgeltes und werden zu den behördlich festgesetzten und, soweit solche nicht bestehen, zu den vereinbarten Sätzen eingerechnet.

(3) Jeder Angestellte hat das Recht auf unentgeltlichen Bezug von täglich 1 Liter Vollmilch (in Flaschen etc).
Das Milchdeputat kann aber durch innerbetriebliche Vereinbarung in wertmäßig gleicher Höhe durch ein Butterdeputat ersetzt werden. Jeder Angestellte hat darüber hinaus das Recht zum unentgeltlichen Bezug von 1 Kilogramm Butter pro Monat. Dieses Deputat kann in Geld abgelöst werden.
Jeder Angestellte hat weiters Anspruch auf unentgeltlichen Bezug von inländischem Käse im Wert von € 6,97 pro Monat.
Jeder Arbeitnehmer erhält mit 1. Dezember jeden Jahres als Weihnachtszuwendung Käse im Wert von € 6,97 und 1 kg Butter (gilt ab 1. 11. 1993).
Durch Betriebsvereinbarung können das Milchdeputat, das Käsedeputat sowie die Weihnachtszuwendung in Geld abgelöst werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine Ablöse durch Einzelvereinbarungen erfolgen, die der Zustimmung des Kollektivvertragspartners der Arbeitnehmer bedürfen. Diese gilt als erteilt, wenn die Gewerkschaft innerhalb von drei Wochen (ab Übersendung der Vereinbarung mittels eingeschriebenen Briefes) keinen Widerspruch erhebt. Bisher günstigere Bedingungen in den Betrieben hinsichtlich der Deputate bleiben aufrecht und dürfen nicht zuungunsten der Angestellten abgeändert werden.
(Fassung vom 1. 11. 2002)

(4) Bis zu einem täglichen Kassaumsatz von € 1.453,46 erhalten Kassiere ein Mankogeld in der Höhe von 1 % des Umsatzes, höchstens aber € 26,12 monatlich. Für Kassiere mit einem täglichen Kassaumsatz von mehr als € 1.453,46 ist innerbetrieblich ein höheres Mankogeld festzulegen. Das Mankogeld gelangt 12-mal pro Jahr zur Auszahlung. Bestehende günstigere Mankoregelungen bleiben aufrecht.
(Fassung vom 1. 11. 2021)

(5) Angestellte, die unter erschwerten Bedingungen im Sinne des § 68 EStG (niedrige Temperaturen im Kühlraum) beschäftigt sind, können für die Zeit dieser Arbeit im Wege einer innerbetrieblichen Regelung eine Zulage in der Höhe bis zu 5 % des kollektivvertraglichen Grundgehaltes erhalten.

§ 10 EINSTELLUNGSBESCHRÄNKUNGEN

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

(2) Es dürfen nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulausbildung oder mindestens sechs Klassen Mittelschule bzw abgeschlossener kaufmännischer Lehrzeit neu eingestellt werden. Ausgenommen hievon sind Dienstnehmer mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fachkenntnissen aufgrund langjähriger Berufserfahrung. Ebenso gilt die für die Einreihung in eine Verwendungsgruppe vorgeschriebene Schulbildung nur für Angestellte, welche ab Geltungsbeginn des Kollektivvertrages eingestellt werden.
Die vorgeschriebene Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen, ordnungsgemäßen Abschluß nachzuweisen.

(3) Als Praktikanten (Volontäre) dürfen nur Personen eingestellt werden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine mindestens zweijährige Fachschule oder sechsklassige Mittelschulbildung nachweisen. Die Dauer ihrer Einstellung und das Gehalt wird zwischen der Geschäftsführung und dem Dienstnehmer unter Mitwirkung des Betriebsrates vereinbart.

§ 11 FREIZEIT BEI DIENSTVERHINDERUNG

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

Bei eigener Eheschließung oder eigener Eintragung der Partnerschaft im Sinne des EPG ..... 3 Arbeitstage,
beim Tod des/der Ehegatten/in oder des/der eingetragenen Partners/in im Sinne des EPG ..... 3 Arbeitstage,
beim Tode einer anderen im gleichen Haushalt lebenden und vom Arbeitnehmer zu erhaltenden Person ..... 3 Arbeitstage,
beim Tode der Eltern ..... 2 Arbeitstage,
beim Tode eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 2 Arbeitstage,
bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Arbeitstage,
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern ..... 1 Arbeitstag,
bei Niederkunft der Ehefrau oder einer anderen im gleichen Haushalt lebenden und vom Arbeitnehmer zu erhaltenden Person ..... 1 Arbeitstag,
beim Tode der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ..... 1 Arbeitstag.
(Die beiden ersten Punkte gelten idF ab 1. November 2011)

(2) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Angestellten stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 12 URLAUB, KRANKENURLAUB UND HEIMAUFENTHALTE

(1) Urlaubsausmaß:

1. Für das Urlaubsausmaß und die Urlaubsvoraussetzungen gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung) in der jeweiligen Fassung.
2. Dienstzeiten gemäß § 8 (2) sind auch für die Bemessung des Urlaubsausmaßes maßgebend, soweit das Urlaubsgesetz keine günstigere Regelung vorsieht.
3. Während des Urlaubes darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

(2) Wird sowohl für den 24. als auch für den 31. Dezember Urlaub vereinbart, sind beide Tage insgesamt mit einem Urlaubstag zu bewerten. Wird nur an einem der beiden Tage Urlaub in Anspruch genommen, ist er gemäß UrlG 1977, idgF, mit einem Urlaubstag zu verrechnen.

(3) Krankenurlaub – Heimaufenthalte:
Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind nur dann als Krankheitsfälle zu

behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 12a URLAUBSENTGELT

(1) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Absatz 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 mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die letzten 12 Kalendermonate heranzuziehen.
Kalendermonate, in denen überwiegend Krankheit, Urlaub oder sonstige bezahlte Dienstverhinderungen vorliegen, sind sowohl für die Ermittlung der Regelmäßigkeit als auch für die Berechnung des Überstundendurchschnittes auszuscheiden. Um die ausgeschiedenen Monate ist der Rückrechnungszeitraum zu verlängern.

(2) Bestehen vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in den Betrieben andere Rückbetrachtungszeiträume für die Regelmäßigkeit und die Durchschnittsberechnung als 7 bzw 12 Kalendermonate, dann bleiben diese Regelungen weiterhin aufrecht. Derartige Regelungen können auch in Zukunft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingeführt werden.
Bestehende und im Sinne dieses Absatzes künftig abgeschlossene Betriebsvereinbarungen über die Berechnung des Urlaubsentgeltes gelten als Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG.

§ 13 KARENZ

(1) Die erste Karenz innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 MSchG bzw des § 2 VKG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches, der Urlaubsdauer und bei Bemessung der Höhe der Abfertigung bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses wobei eine Karenz im obigen Sinne einzurechnen ist.

(2) Die erste Karenz innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 MSchG bzw § 2 VKG wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten für die Einstufung berücksichtigt. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses. Die Anrechnung der Karenz gilt für Karenzen, die ab dem 1. März 1981 oder vor dem 1. 1. 2019 begonnen haben.

(3) Die erste Karenz innerhalb eines Dienstverhältnisses im Sinne des § 15 MSchG bzw § 2 VKG wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten für die Einstufung berücksichtigt. Die Anrechnung der Karenz gilt fürKarenzen, die ab 1. November 2011 oder vor dem 1. 1. 2019 begonnen haben.

(4) Für Karenzen, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben gilt:
Karenzen nach dem MSchG bzw. VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), des Urlaubsausmaßes, des Jubiläumsgeldes und der Einstufung im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

(5) Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern nach den §§ 14a und b AVRAG, die ab dem 1. 1. 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), des Urlaubsausmaßes, des Jubiläumsgeldes und der Einstufung höchstens im jeweils gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

(6) Karenzen im Sinne der Abs 2, 3 und 4 werden für die Bemessung der Einstufung insgesamt bis zu einem Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet. Die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenzen eine Beschäftigung vereinbart wird/wurde und diese Zeiten als Dienstjahre angerechnet werden.
(§ 13 idF 1. November 2018)

§ 14 GEHALTSZAHLUNG IN KRANKHEITSFÄLLEN UND IM TODESFALL

Wenn ein Angestellter durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seines Dienstes verhindert wird, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nach den Vorschriften des § 8 Angestelltengesetz in seiner jeweiligen Fassung. Beim Tode eines Angestellten, dessen Dienstverhältnis länger als ein Jahr gedauert

hat, ist das volle Gehalt für den Sterbemonat zu bezahlen. Im übrigen gelten im Todesfall die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

§ 15 WEIHNACHTSREMUNERATION UND URLAUBSZUSCHUSS

(1) Allen Angestellten ist zwischen dem 1. und 15. Juni jeden Jahres ein Urlaubszuschuß in der Höhe des Maigehaltes und spätestens am 30. November jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen. Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt in beiden Fällen der aliquote Teil.

(2) Lehrlinge erhalten Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß in der Höhe des Lehrlingseinkommens.

(3) Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuß und die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und des ab Beendigung der Lehrzeit zustehenden Gehaltes zusammen.

§ 16 LÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES BEI ERREICHUNG DER ALTERSGRENZE BZW MUTTERSCHAFT

(1) Sollten Angestellte bei Erreichung der Altersgrenze, also bei Frauen bei Erreichung des 60., bei Männern bei Erreichung des 65. Lebensjahres, infolge Übertrittes in den Ruhestand ihr Dienstverhältnis gegenüber dem Dienstgeber kündigen, dann erhalten sie die ihnen gesetzlich zustehende Abfertigung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Frühpension (§ 253b ASVG).

(2) Sollten Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bzw bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes austreten, dann haben sie Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung gemäß § 23 Angestelltengesetz.

§ 17 ABFERTIGUNG IM TODESFALL

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten gelöst und sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des Angestellten das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 (6) Angestelltengesetz auf die volle Abfertigung.
Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2, lit. b, Familienlastenausgleichsgesetz, Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Die gleiche Regelung gilt auch dann, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.
Dies gilt auch für behinderte Kinder im Sinne des § 252, Abs. 2, Ziff. 2 ASVG.
Dies gilt weiters auch für den überlebenden Ehepartner, soweit nicht anspruchsberechtigte Minderjährige im Sinne dieses Paragraphen vorhanden sind.

§ 18 BERÜCKSICHTIGUNG VON ARBEITERVORDIENSTZEITEN FÜR DIE BEMESSUNG DER ABFERTIGUNG

(1) Haben Angestellte, die im gleichen Unternehmen als Arbeiter beschäftigt waren und in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden, Anspruch auf eine Abfertigung aufgrund des Angestelltengesetzes oder dieses Kollektivvertrages, dann erfolgt eine Berücksichtigung ihrer Arbeitervordienstzeiten auf die Angestelltenabfertigung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Für die Dauer der Arbeitervordienstzeiten wird der zeitliche Anspruch auf Abfertigung nach den Bestimmungen des jeweils bestehenden Arbeiterkollektivvertrages ermittelt. Das heißt, es wird ermittelt, auf wie viele Wochen- oder Monatslöhne der Arbeiter Anspruch hat.

(3) Für die Dauer der Angestelltentätigkeit wird der zeitliche Anspruch auf Angestelltenabfertigung (Mo-

natsentgelte nach Angestelltendienstzeit laut Angestelltengesetz) ermittelt.

(4) Die nach Ziffer 2 und 3 getrennt errechneten in Wochen bzw Monaten ausgedrückten Ansprüche werden addiert.

(5) Bei Berechnung der Arbeiterabfertigung gemäß Ziffer 2 ist das letzte Monatsgehalt heranzuziehen. Entgeltsteile, die über das Monatsgehalt hinausgehen, sind nur insofern heranzuziehen, als eine entsprechende Regelung im Arbeiterkollektivvertrag vorgesehen ist. Im übrigen ist der Berechnung der Abfertigung das im letzten Monat des Angestelltendienstverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(6) Der Anspruch auf Abfertigung ist jedoch mit jenem Anspruch nach oben begrenzt, den der Dienstnehmer beanspruchen könnte, wenn er die gesamte Dienstzeit im Unternehmen als Angestellter zurückgelegt hätte. Die Bestimmungen der §§ 23 Abs. 4 und 6 und 23a Abs. 2 und 4 Angestelltengesetz sind auf die Gesamtabfertigung im Sinne dieses Paragraphen anzuwenden.

(7) Eine Berücksichtigung der Arbeitervordienstzeiten entfällt, wenn der Arbeiter beim Übertritt in das Angestelltenverhältnis abgefertigt wurde.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmungen, bei denen günstigere betriebliche Regelungen bestehen oder in Zukunft abgeschlossen werden.

§ 19 ABFERTIGUNG – AUSZAHLUNG

Die Abfertigung ist mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

§ 20 REISEKOSTEN- UND AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

(1) Wenn der Angestellte im Auftrag des Arbeitgebers Dienstreisen an Orte zu unternehmen hat, die außerhalb des Betriebsortes liegen und mehr als sechs Stunden in Anspruch nehmen, ist ihm außer der Fahrtvergütung eine Reisekosten- und Aufwandsentschädigung zu gewähren.

(2) Fahrtvergütung:
Es werden die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel II. Klasse vergütet. Bei Fahrten über 200 Kilometer und Nachtfahrten über 100 Kilometer I. Klasse. Für Dienstfahrten mit dem eigenen Kraftfahrzeug hat der Angestellte Anspruch auf Vergütung im Ausmaß des jeweils vom Bundeskanzleramt im Erlaßwege kundgemachten Kilometergeldes, jedoch höchstens bis zu einem Hubraum von 1500 cm³.

(3) Reisekosten- und Aufwandentschädigung:
Es sind mindestens nachfolgende Entschädigungen zu gewähren:

Angest. der Verwendungsgruppe	Taggeld €	Nachtgeld €	volle Reiseaufwandsentschädigung €
I–III	47,49	39,02	86,51
IV	49,98	39,02	89,00
V	57,99	39,02	97,01
VI	63,79	39,02	102,81

(Fassung vom 1. 11. 2021)

(4) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Reise verbundenen persönlichen Aufwendungen (ausschließlich der Fahrtkosten). Besondere zusätzliche Dienstauslagen, wie Porti, Telegramm- und Fernsprechgebühren, Wagenkosten usw, sind besonders zu vergüten. Trinkgelder für persönliche Bedienung sind im Taggeld enthalten. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung, bei Fahrten während der Nacht für den anfallenden Mehraufwand. Beansprucht eine Dienstreise keinen vollen Kalendertag, so beträgt das Taggeld:
bei Abwesenheit von fünf bis acht Stunden den halben,
über acht Stunden den vollen Taggeldsatz.

(5) Diese Taggeldsätze werden auch für die Tage des Antrittes bzw der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise bezahlt.

(6) Besondere Aufwendungen, die der Angestellte zum Erreichen des Zweckes seiner Dienstreise machen muß, sind als Nebenkosten, jedoch lediglich in der nachgewiesenen Höhe zu erstatten.

(7) Für Dienstreisen, die zu den ständigen Obliegenheiten eines Angestellten gehören, wird der Entschädigungsanspruch einvernehmlich zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat festgelegt.

(8) Angestellte, die in der Zeit zwischen 11 und 13 Uhr wegen eines Außendienstes verhindert sind, ihr Mittagsessen im Betrieb einzunehmen, erhalten ein Zehrgeld im Ausmaß von € 17,45.
(Fassung vom 1. 11. 2021)

§ 21 JUBILÄUMSGELD

Bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit erhalten Angestellte ..... 1 Monatsgehalt,
bei 35-jähriger Betriebszugehörigkeit ..... 2 Monatsgehälter,
bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit ..... 3 Monatsgehälter.

Durch Betriebsvereinbarung bzw durch schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat kann auch eine Abgeltung des Jubiläumsgeldes in Zeit vereinbart werden.

(Fassung vom 1. 11. 2019)

§ 22 ARBEITSKLEIDUNG

Jeder technische und kaufmännische Angestellte hat das Recht auf kostenlose Beistellung einer Schutzkleidung und der gewerbebehördlichen vorgeschriebenen Berufskleidung. Die Arbeitskleidung bleibt im Eigentum des Unternehmens und ist auf dessen Kosten reinigen und reparieren zu lassen.

§ 23 INTERNATSKOSTEN, FAHRTKOSTEN UND PRÄMIE ZUR BESTANDENEN LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG

(1) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrling in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte so zu ersetzen, daß dem Lehrling das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.

(2) Der Arbeitgeber übernimmt die Fahrtkosten für Lehrlinge im Ausmaß von 2 Zugfahrten pro Berufsschuljahr gegen Vorlage der Belege.

(Fassung vom 1. 11. 2018)

§ 23a LEHRLINGSPRÄMIE

Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung für ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen gemäß der „Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG“, in der Fassung vom 27. Jänner 2011, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie.

Die einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg oder bei ausgezeichnetem Erfolg von € 150,–.
Die Änderung oder Aufhebung dieser Förderung für den Arbeitgeber gemäß obiger Richtlinie zu § 19c BAG führt zum Entfall der Prämie für den Lehrling ab diesem Zeitpunkt.
(§ 23a gilt ab 1. 11. 2011)

§ 24 STREITIGKEITEN

(1) Jeder vertragschließende Teil ist verpflichtet, für die Einhaltung dieses Vertrages Sorge zu tragen.

(2) Bei Streitigkeiten ist die Anrufung außerbetrieblicher Stellen erst dann zulässig, wenn eine Beilegung des Streitfalles durch die Geschäftsführung und den Betriebsrat nicht zustande kommt. In diesem Fall hat sich mit der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuß zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 25 MINDESTGEHALTSTABELLE DER ANGESTELLTEN IN DEN GEWERBLICHEN MOLKEREIEN UND KÄSEREIEN

Gültig ab 1. November 2021 in Euro

Die KV-Gehälter der Verwendungsgruppen I–VI sowie die Lehrlingseinkommen vom 1. Nov. 2020 werden um 2,7 % angehoben. Die Werte werden kaufm. auf Cent gerundet.
Mindestgrundgehalt: 1.599,00 €

Verwendungsgruppe I			II	III	IV	V	VI	
1. Dienstjahr	1.514,00**	Gehaltsstufe 1	1.689,00	2.012,00	2.274,00	2.857,00	bis 5 VWGJ	4.522,00
2. Dienstjahr	1.599,00**	Gehaltsstufe 2	1.773,00	2.208,00	2.496,00	3.136,00	n. 5–10 VWGJ	5.409,00
3. Dienstjahr	1.701,00	Gehaltsstufe 3	1.919,00	2.398,00	2.713,00	3.419,00	n. 10 VWGJ	6.384,00
		Gehaltsstufe 4	2.080,00	2.581,00	2.940,00	3.696,00		
		Gehaltsstufe 5	2.222,00	2.772,00	3.154,00	3.978,00		
		Gehaltsstufe 6	2.380,00	2.965,00	3.379,00	4.256,00		
		Gehaltsstufe 7		3.157,00	3.597,00	4.541,00		
		Gehaltsstufe 7a*				4.826,00		
		Gehaltsstufe 7b*				4.978,00		
		Gehaltsstufe 8		3.250,00	3.690,00			

Lehrlingseinkommen:
für alle Bundesländer, ausgenommen Wien

im 1. Lehrjahr	734,00
im 2. Lehrjahr	982,00
im 3. Lehrjahr	1.299,00

** Die Gehaltsstufen 7a und 7b gelten nur für jene Angestellten, die in Verwendungsgruppe V eingestuft sind.*
***Das Mindestbruttogehalt beträgt ab 1. 11. 2021 € 1.599,00. Davon ausgenommen sind die Ferialangestellten.*

§ 26 NÄCHSTER KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

Der nächste Kollektivvertrag tritt mit 1. November 2022 in Kraft.
(Fassung vom 1. 11. 2021)

Wien, am 22. Oktober 1997

BUNDESINNUNG DER MOLKEREIEN UND KÄSEREIEN

Der Bundesinnungsmeister: Der Geschäftsführer:

Mag. Florian Wild Ing. Mag. Walter Loibl

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende: Der Zentralsekretär:

Sallmutter Katzian

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION INDUSTRIE UND GEWERBE

Der Vorsitzende: Der leitende Sektionssekreträr:

Ing. Krassnitzer Ing. Laichmann

Der Sekretär:

Ing. Landstetter

ANHÄNGE: VEREINBARUNGEN, VERMERKE

ANHANG ZU § 5

Sonntagsarbeit

1.	Sonntag mit E	50 % SZ
2.	Sonntag ohne E	100 % SZ
3.	Sonntag Nacht mit E.....	50 % SZ+ 50 % NZ = 100 %
4.	Sonntag Nacht ohne E ...	100 % SZ+ 50 % NZ = 150 %
5.	Sonntagsüberstunde mit E.....	50 % SZ+ 50 % NZ = 100 %
6.	Sonntagsüberstunde ohne E	100 % SZ+ 50 % NZ = 150 %
7.	Sonntagsnachtüberstunde mit E.....	50 % SZ+ 100 % NZ = 150 %
8.	Sonntagsnachtüberstunde ohne E	100 % SZ+ 100 % NZ = 200 %

E = Ersatzruhetag
SZ = Sonntagszuschlag
NZ = Nachtzuschlag

Feiertagsarbeit

1.	Feiertag mit E	50 % FZ
2.	Feiertag ohne E	200 % FZ
3.	Feiertag Nachtarbeit mit E.....	50 % FZ+ 50 % NZ = 100 %
4.	Feiertag Nachtarbeit ohne E	200 % FZ+ 50 % NZ = 250 %
5.	Feiertagsüberstunde mit E.....	50 % FZ+ 50 % NZ = 100 %
6.	Feiertagsüberstunde ohne E	200 % FZ+ 50 % NZ = 250 %
7.	Feiertagsnachtüberstunde mit E.....	50 % FZ+ 100 % NZ = 150 %
8.	Feiertagsnachtüberstunde ohne E	200 % FZ+ 100 % NZ = 300 %

E = Ersatzruhetag
FZ = Feiertagszuschlag
NZ = Nachtzuschlag

VEREINBARUNG

Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen überein, die Überreihung von Arbeitern in das Angestelltenverhältnis dahingehend zu überprüfen, ob dem Arbeiter mindestens 5 Jahre seiner im Betrieb zugebrachten Arbeitervordienstzeiten für die Einstufung voll angerechnet wurden. Sollte dies nicht erfolgt sein, so wird die fehlende Arbeitervordienstzeit nun so angerechnet, daß 5 Jahre volle Anrechnung gegeben ist. 5 Jahre übersteigende Arbeitervordienstzeiten sind wie bisher zur Hälfte anzurechnen. Arbeitervordienstzeiten im Betrieb unter 5 Jahren sind im tatsächlichen Ausmaß voll anzurechnen.

Beispiel:
10 Jahre Arbeitervordienstzeit: angerechnet werden 5 Jahre voll, 5 Jahre zur Hälfte = 7,5 Jahre
3 Jahre Arbeitervordienstzeit: angerechnet werden 3 Jahre voll

AKTENVERMERK

Gemeinsame Interpretation der Kollektivvertragspartner betreffend die Urteile Zeitausgleich.
Die Verhandlungspartner halten einvernehmlich fest, daß die Grundsatzaussage des beiliegenden Urteils darin besteht, daß Zeitausgleichsvereinbarungen nicht schlechter sein können als die im Kollektivvertrag festgelegte Bezahlung. Dies bedeutet folgende drei Abgeltungsmöglichkeiten von Überstunden:

1. Bezahlung der Überstunden entsprechend dem Kollektivvertrag.
2. Sofern eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vorliegt, ist eine Überstundenabgeltung durch Zeitausgleich möglich, bei 50 %-Überstunden im Verhältnis 1 : 1-1/2 und bei 100 %-Überstunden im Verhältnis 1 : 2.
3. Ebenfalls durch Vereinbarung ist eine gleichzeitige Form von Zeitausgleich und Bezahlung möglich. Dies würde bedeuten, Zeitausgleich 1 : 1 und Auszahlung der laut Kollektivvertrag zustehenden Zuschläge.

In jenen Fällen, in denen vom Dienstnehmer aus Gründen, die in seiner Privatsphäre liegen, Freizeit gegen nachträgliches Einbringen der Fehlzeit gewünscht wird, hat dies im Verhältnis 1 : 1 zu geschehen.

Wien, am 2. 8. 1985

ANHANG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

Authentische Interpretation des Anspruches auf Sonderzahlungen während entgeltfreier Zeiten (§ 15)
Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (zB §§ 14 Abs 4 und 15 Abs 2 MSchG, § 10 APSG, § 119 Abs 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalles der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

24. ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien vom 22. Oktober 1997 in der Fassung vom 1. November 2020

I) VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der

Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Gewerbe und Handwerk, Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

II) GELTUNGSBEREICH

Der Vertrag gilt:

1) örtlich: für das gesamte Bundesgebiet Österreich;

2) fachlich: für alle gewerblichen Molkerei- und Käsereibetriebe, die dem Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) in der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe angehören;

3) persönlich: für alle Angestellten und Lehrlinge der oben angeführten Betriebe.

III) GELTUNGSDAUER

Folgende Änderungen werden vorgenommen:

§ 3 Geltungsdauer
(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. November 2021** in Kraft. ...

IV) VALORISIERUNG

DDie bisher geltenden Gehälter und das Lehrlingseinkommen werden mit 1. 11. 2021 um 2,7 % erhöht und auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet. Die Mindesthöhe bei Aufrückung lt § 8 (11), Mankogeld und Reisekosten-/Aufwandsentschädigungen werden mit 1. 11. 2021 um 2,7 % erhöht und kaufmännisch auf Cent gerundet. Folgende Änderungen werden vorgenommen:

§ 8 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen
(11) Die Gehaltszahlung erfolgt nach der jeweils betragsmäßig nächsthöheren Gehaltsstufe, die Erhöhung muss aber mindestens € 47,68 betragen; ...

§ 9 Gehälter und Deputate
(4) Bis zu einem täglichen Kassaumsatz von € 1.453,46 erhalten Kassiere ein Mankogeld in der Höhe von 1 % des Umsatzes, höchstens aber € 26,12 monatlich. Für Kassiere mit einem täglichen Kassaumsatz von mehr als € 1.453,46 ist innerbetrieblich ein höheres Mankogeld festzulegen. Das Mankogeld gelangt 12-mal pro Jahr zur Auszahlung. Bestehende günstigere Mankoregelungen bleiben aufrecht.

§ 20 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

(3) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Angest. der Verwendungsgruppe	Taggeld €	Nachtgeld €	volle Reiseaufwandsentschädigung €
I–III	47,49	39,02	86,51
IV	49,98	39,02	89,00
V	57,99	39,02	97,01
VI	63,79	39,02	102,81

(8) Angestellte, die in der Zeit zwischen 11 und 13 Uhr wegen eines Außendienstes verhindert sind, ihr Mittagsessen im Betrieb einzunehmen, erhalten ein Zehrgeld im Ausmaß von € 17,45.

Die KV-Gehälter der Verwendungsgruppen I–VI sowie die Lehrlingseinkommen vom 1. Nov. 2020 werden um

2,7 % angehoben. Die Werte werden auf den nächsten ganzen Eurobetrag aufgerundet.

V) REDAKTIONELLE ÄNDERUNGEN

Das Wort „Lehrlingsentschädigung" wird im Kollektivvertrag auf „Lehrlingseinkommen" geändert.

VI) EMPFEHLUNG

Unternehmen, für die es wirtschaftlich vertretbar ist, wird empfohlen, eine einmalige Corona-Prämie gemäß § 124b Ziffer 350 lit a) EStG i.V.m. § 49 Abs 3 Ziffer 30 ASVG in der Höhe von € 150,– für ihren besonderen Einsatz und die Arbeitsbelastung während der Covid-19-Pandemie auszubezahlen.

VII) GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. November 2021 in Kraft.

Wien, am 9. November 2021

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

Bundesinnungsmeister:
KommR Willibald Mandl

Innungsmeisterin
Mag. Jasmin Haider-Stadler

Bundesinnungsgeschäftsführerin
DI Anka Lorencz

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Gerlinde Treml

Wirtschaftsbereichssekretär:
Mag. Andreas Laaber

ABSCHLÜSSE

GÜLTIG AB

1. NOVEMBER 2020
1. NOVEMBER 2019
1. NOVEMBER 2018
1. NOVEMBER 2017

23. ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

gültig ab 1. November 2020
für die Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien

VERÄNDERLICHE WERTE

§ 8 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen
(11) ... Die Gehaltszahlung erfolgt nach der jeweils betragsmäßig nächsthöheren Gehaltsstufe, die Erhöhung muss aber mindestens € 46,43 betragen; ...

§ 9 Gehälter und Deputate
(4) Bis zu einem täglichen Kassaumsatz von € 1.453,46 erhalten Kassiere ein Mankogeld in der Höhe von 1 % des Umsatzes, höchstens aber € 25,43 monatlich. Für Kassiere mit einem täglichen Kassaumsatz von mehr als € 1.453,46 ist innerbetrieblich ein höheres Mankogeld festzulegen. Das Mankogeld gelangt 12-mal pro Jahr zur Auszahlung. Bestehende günstigere Mankoregelungen bleiben aufrecht.

§ 20 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

(3) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Angest. der Verwendungsgruppe	Taggeld €	Nachtgeld €	volle Reiseaufwandsentschädigung €
I–III	46,24	37,99	84,23
IV	48,67	37,99	86,66
V	56,47	37,99	94,46
VI	62,11	37,99	100,10

(8) Angestellte, die in der Zeit zwischen 11 und 13 Uhr wegen eines Außendienstes verhindert sind, ihr Mittagsessen im Betrieb einzunehmen, erhalten ein Zehrgeld im Ausmaß von € 16,99.

Die KV-Gehälter der Verwendungsgruppen I–VI sowie die Lehrlingseinkommen vom 1. Nov. 2019 werden um 1,5 % angehoben. Die Werte werden kaufm. auf Cent gerundet.

REDAKTIONELLE ÄNDERUNGEN

Das Wort „Lehrlingsentschädigung" wird im Kollektivvertrag auf „Lehrlingseinkommen" geändert.

EMPFEHLUNG

Unternehmen, für die es wirtschaftlich vertretbar ist, wird empfohlen, eine einmalige Corona-Prämie gemäß § 124b Ziffer 350 lit a) EStG i.V.m. § 49 Abs 3 Ziffer 30 ASVG in der Höhe von € 150,– für ihren besonderen Einsatz und die Arbeitsbelastung während der Covid-19-Pandemie auszubezahlen.

§ 25 Mindestgehaltstabelle der Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien

Gültig ab 1. November 2020 in Euro

Die KV-Gehälter der Verwendungsgruppen I–VI sowie die Lehrlingseinkommen vom 1. Nov. 2019 werden um 1,5 % angehoben. Die Werte werden kaufm. auf Cent gerundet.
Mindestgrundgehalt: 1.556,76 €

Verwendungsgruppe I			II	III	IV	V	VI	
1. Dienstjahr	1.473,73**	Gehaltsstufe 1	1.644,34	1.958,49	2.213,77	2.781,04	bis 5 VWGJ	4.402,85
2. Dienstjahr	1.556,76**	Gehaltsstufe 2	1.726,04	2.149,18	2.429,78	3.053,14	n. 5–10 VWGJ	5.265,91
3. Dienstjahr	1.655,31	Gehaltsstufe 3	1.868,06	2.334,59	2.641,23	3.328,94	n. 10 VWGJ	6.216,16
		Gehaltsstufe 4	2.025,21	2.512,44	2.862,49	3.598,78		
		Gehaltsstufe 5	2.163,46	2.698,63	3.070,97	3.873,12		
		Gehaltsstufe 6	2.316,83	2.886,27	3.289,98	4.143,67		
		Gehaltsstufe 7		3.073,18	3.502,23	4.420,99		
		Gehaltsstufe 7a*				4.699,10		
		Gehaltsstufe 7b*				4.847,07		
		Gehaltsstufe 8		3.164,38	3.592,52			

Lehrlingseinkommen:
für alle Bundesländer, ausgenommen Wien

im 1. Lehrjahr	734,00
im 2. Lehrjahr	992,00
im 3. Lehrjahr	1.299,00

** Die Gehaltsstufen 7a und 7b gelten nur für jene Angestellten, die in Verwendungsgruppe V eingestuft sind.*
***Das Mindestbruttogehalt beträgt ab 1. 11. 2021 € 1.599,00. Davon ausgenommen sind die Ferialangestellten.*

22. ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

gültig ab 1. November 2019
für die Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien

VERÄNDERLICHE WERTE:

§ 8 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen
(11) ... Die Gehaltszahlung erfolgt nach der jeweils betragsmäßig nächsthöheren Gehaltsstufe, die Erhöhung muss aber mindestens € 45,74 betragen; ...

§ 9 Gehälter und Deputate
(4) Bis zu einem täglichen Kassaumsatz von € 1.453,46 erhalten Kassiere ein Mankogeld in der Höhe von 1 % des Umsatzes, höchstens aber € 25,05 monatlich. Für Kassiere mit einem täglichen Kassaumsatz von mehr als € 1.453,46 ist innerbetrieblich ein höheres Mankogeld festzulegen. Das Mankogeld gelangt 12-mal pro Jahr zur Auszahlung. Bestehende günstigere Mankoregelungen bleiben aufrecht.

§ 20 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

(3) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Angest. der Verwendungsgruppe	Taggeld €	Nachtgeld €	volle Reiseaufwandsentschädigung €
I–III	45,56	37,43	82,99
IV	47,95	37,43	85,38
V	55,64	37,43	93,07
VI	61,19	37,43	98,62

(8) Angestellte, die in der Zeit zwischen 11 und 13 Uhr wegen eines Außendienstes verhindert sind, ihr Mittagsessen im Betrieb einzunehmen, erhalten ein Zehrgeld im Ausmaß von € 16,74.

§ 25 Mindestgehaltstabelle:

Gültig ab 1. November 2019 in Euro

Anhebung der kollektivvertraglichen Gehaltssätze vom 1. Nov. 2019 um 2,25%, kfm. auf Cent gerundet.
Mindestgrundgehalt: 1.533,75 €
Erhöhung der Lehrlingsentschädigung vom 1. Nov. 2019 um 2,25%, kfm. auf Cent gerundet.

Verwendungsgruppe I			II	III	IV	V	VI	
1. Dienstjahr	1.451,95**	Gehaltsstufe 1	1.620,04	1.929,55	2.181,05	2.739,94	bis 5 VWGJ	4.337,78
2. Dienstjahr	1.533,75**	Gehaltsstufe 2	1.700,53	2.117,42	2.393,87	3.008,02	n. 5–10 VWGJ	5.188,09
3. Dienstjahr	1.630,85	Gehaltsstufe 3	1.840,45	2.300,09	2.602,20	3.279,74	n. 10 VWGJ	6.124,30
		Gehaltsstufe 4	1.995,28	2.475,31	2.820,19	3.545,60		
		Gehaltsstufe 5	2.131,49	2.658,75	3.025,59	3.815,88		
		Gehaltsstufe 6	2.282,59	2.843,62	3.241,36	4.082,43		
		Gehaltsstufe 7		3.027,76	3.450,47	4.355,66		
		Gehaltsstufe 7a*				4.629,66		
		Gehaltsstufe 7b*				4.775,44		
		Gehaltsstufe 8		3.117,62	3.539,43			

Lehrlingsentschädigung:
für alle Bundesländer, ausgenommen Wien

im 1. Lehrjahr	714,09
im 2. Lehrjahr	956,15
im 3. Lehrjahr	1.264,26

** Die Gehaltsstufen 7a und 7b gelten nur für jene Angestellten, die in Verwendungsgruppe V eingestuft sind.*
***Das Mindestbruttogehalt beträgt ab 1. 11. 2019 € 1.533,75. Davon ausgenommen sind die Ferialangestellten.*

21. ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

gültig ab 1. November 2018
für die Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien

VERÄNDERLICHE WERTE:

§ 8 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen
Abs 11, 2. Satz: Der Betrag von € 43,49 wird auf € 44,73 erhöht.

§ 9 Gehälter und Deputate
Abs 4, 1. Satz: Der Betrag von € 23,82 wird auf € 24,50 erhöht.

§ 20 Reisekosten- und Aufwandsentschädigung

Abs 3 Reisekosten und Aufwandsentschädigung
Die Sätze werden wie folgt ab 1. 11. 2018 neu festgelegt:

Angest. der Verwendungsgruppe	Taggeld €	Nachtgeld €	volle Reiseaufwandsentschädigung €
I–III	44,56	36,61	81,17
IV	46,89	36,61	83,50
V	54,42	36,61	91,03
VI	59,84	36,61	96,45

§ 20, Abs 8, Zehrgeld:
Der Betrag wird von Euro 15,54 auf Euro 15,92 erhöht.

§ 25 Mindestgehaltstabelle:

Gültig ab 1. November 2018 in Euro

Anhebung der kollektivvertraglichen Gehaltssätze vom 01. Nov. 2018 in Kategorie I-II um 3,1%, in Kat. III-IV um 3%, in Kat. V um 2,5% und in Kat. VI um 2,4%, kfm. auf Cent gerundet.
Mindestgrundgehalt: 1.500,00 €
Erhöhung der Lehrlingsentschädigung vom 01. Nov. 2018 um 3%, kfm. auf Cent gerundet.

Verwendungsgruppe I			II	III	IV	V	VI	
1. Dienstjahr	1.420,00**	Gehaltsstufe 1	1.584,39	1.887,09	2.133,06	2.679,65	bis 5 VWGJ	4.242,33
2. Dienstjahr	1.500,00**	Gehaltsstufe 2	1.663,11	2.070,83	2.341,19	2.941,83	n. 5–10 VWGJ	5.073,93
3. Dienstjahr	1.594,96	Gehaltsstufe 3	1.799,95	2.249,48	2.544,94	3.207,57	n. 10 VWGJ	5.989,54
		Gehaltsstufe 4	1.951,37	2.420,84	2.758,13	3.467,58		
		Gehaltsstufe 5	2.084,59	2.600,24	2.959,01	3.731,91		
		Gehaltsstufe 6	2.232,36	2.781,05	3.170,03	3.992,60		
		Gehaltsstufe 7		2.961,13	3.374,54	4.259,81		
		Gehaltsstufe 7a*				4.527,78		
		Gehaltsstufe 7b*				4.670,36		
		Gehaltsstufe 8		3.049,02	3.461,55			

Lehrlingsentschädigung:
für alle Bundesländer, ausgenommen Wien

im 1. Lehrjahr 688,06
im 2. Lehrjahr 921,29
im 3. Lehrjahr 1.218,17

** Die Gehaltsstufen 7a und 7b gelten nur für jene Angestellten, die in Verwendungsgruppe V eingestuft sind.*
***Das Mindestbruttogehalt beträgt ab 1. 11. 2018 € 1.500,00. Davon ausgenommen sind die Ferialangestellten.*

20. ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

gültig ab 1. November 2017
für die Angestellten in den gewerblichen Molkereien und Käsereien

VERÄNDERLICHE WERTE:

§ 8 Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen
Abs 11, 2. Satz: Der Betrag von € 42,45 wird auf € 43,49 erhöht.

§ 9 Gehälter und Deputate
Abs 4, 1. Satz: Der Betrag von € 23,25 wird auf € 23,82 erhöht.

§ 20, Abs 3, Tag- und Nachtgelder:
Die Sätze werden wie folgt ab 1. 11. 2017 neu festgelegt:

Angestellte der Verwendungsgruppe	Taggeld	Nachtgeld	volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld)
	€	€	€
I–III	43,33	35,60	78,93
IV	45,59	35,60	81,19
V	52,91	35,60	88,51
VI	58,18	35,60	93,78

§ 20, Abs 8, Zehrgeld:
Der Betrag wird von Euro 15,54 auf Euro 15,92 erhöht.

§ 25, Mindestgehaltstabelle:
Die ab 1. November 2017 geltenden Mindestgrundgehälter und Lehrlingsentschädigungen ergeben sich aus der im § 25 enthaltenen Mindestgehaltstabelle.

§ 25 Mindestgehaltstabelle:

Gültig ab 1. November 2017 in Euro

Anhebung der kollektivvertraglichen Gehaltsansätze um 2,45 %, kfm. auf Cent gerundet
Mindestgrundgehalt: 1.449,96 €
Erhöhung der Lehrlingsentschädigung um 2,45 % kfm. auf Cent gerundet

Verwendungsgruppe I			II	III	IV	V	VI	
1. Dienstjahr	1.342,10**	Gehaltsstufe 1	1.536,75	1.832,13	2.070,93	2.614,29	bis 5 VWGJ	4.142,90
2. Dienstjahr	1.444,55**	Gehaltsstufe 2	1.613,10	2.010,51	2.273,00	2.870,08	n. 5–10 VWGJ	4.955,01
3. Dienstjahr	1.547,00	Gehaltsstufe 3	1.745,83	2.183,96	2.470,82	3.129,34	n. 10 VWGJ	5.849,16
		Gehaltsstufe 4	1.892,70	2.350,33	2.677,80	3.383,00		
		Gehaltsstufe 5	2.021,91	2.524,50	2.872,83	3.640,89		
		Gehaltsstufe 6	2.165,24	2.700,05	3.077,70	3.895,22		
		Gehaltsstufe 7		2.874,88	3.276,25	4.155,91		
		Gehaltsstufe 7a*				4.417,35		
		Gehaltsstufe 7b*				4.556,45		
		Gehaltsstufe 8		2.960,21	3.360,73			

Lehrlingsentschädigung:
für alle Bundesländer, ausgenommen Wien

im 1. Lehrjahr	668,02
im 2. Lehrjahr	894,46
im 3. Lehrjahr	1.182,69

** Die Gehaltsstufen 7a und 7b gelten nur für jene Angestellten, die in Verwendungsgruppe V eingestuft sind.*
***Das Mindestbruttogehalt beträgt ab 1. 11. 2017 € 1.449,96. Davon ausgenommen sind die Ferialangestellten.*

JETZT MITGLIED WERDEN!

Familienname ..... Vorname ..... ☐ Frau ☐ Herr

Geburtsdatum ☐☐☐☐☐☐☐☐ Titel ..... Geburtsname .....

Straße/Haus-Nr. ..... PLZ/Wohnort .....

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

☐ Angestellte/r ☐ Lehrling ☐ Werkvertrag ☐ geringfügig beschäftigt ☐ Freier Dienstvertrag ☐ Selbstständig (Gewerbeschein)
☐ Zeitarbeitskraft ☐ SchülerIn ☐ StudentIn ☐ dzt. ohne Beschäftigung ☐ Zweitmitgliedschaft ☐ FacharbeiterIn

Derzeitige Tätigkeit ..... ☐ Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis .....

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

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 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: AT48ZZZ00000006541

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

WerberIn-Mitgliedsnummer: .....

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/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/GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/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/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 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 ☐ IG POINT-OF-SALE ☐ IG MIGRATION ☐ IG EDUCATION

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

☐ Frau ☐ Herr Titel .....

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

Straße/Haus-Nr. ..... PLZ/Wohnort .....

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

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

.....
Datum/Unterschrift

MEINE GEWERKSCHAFT

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

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

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.

MEINE GEWERKSCHAFT

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