

Bundes-KV

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im Fleischergewerbe

**GÜLTIG AB 1. SEPTEMBER 2002
STAND 1. JULI 2017**

GP  **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

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

Mitglied sein bringt's!

BUNDESKOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im Fleischergewerbe

GÜLTIG AB 1. SEPTEMBER 2002

STAND 1. JULI 2017

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Vertragschließende	6	§ 18a Gehaltsabrechnung	16
§ 2 Geltungsbereich	6	§ 19 Anrechnung auf den Mindestgehalt	17
§ 3 Geltungsdauer	6	§ 19a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte	17
§ 4 Arbeitszeit	6	§ 20 Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge	17
§ 4a Flexible Arbeitszeit – Bandbreite	7	§ 21 Wiederverlautbarung geltender Vorschriften; Günstigkeitsklausel	17
§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	8		
§ 6 Nachtarbeit	8	Ist-Abschluss 2017 und Mindestgehaltsordnung	
§ 7 Schichtarbeit	9	Gehaltsordnung ab 1. 7. 2017	19
§ 8 Freizeit bei Dienstverhinderung	9	Abschlussprotokoll KV 2017	21
§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte	9	Zusatzinformation	
§ 9a Altersteilzeit	9	Gehaltsordnungen 2016–2010	22
§ 10 Abfertigung	10	Kollektivvertrag vom 1. 9. 2002	
§ 11 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide	11	betreffend die Mindestgehälter von Filialleiter/innen und Kassier(e)innen	29
§ 12 Weihnachtsremuneration	11		
§ 13 Urlaubszuschuss	11		
§ 14 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen	12		
§ 15 Einstellungsbeschränkungen	12		
§ 16 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	12		
§ 17 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter	12		
§ 18 Allgemeine Bestimmungen und Mindestgrundgehälter für Filialleiter/innen und Kassier(e)innen	15		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der **Bundesinnung der Fleischer** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerk-**

schaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbe-
reich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Ge-
nuss andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt

a) räumlich:

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich,

b) fachlich:

für alle der Bundesinnung der Fleischer angehörenden Mitgliedsbetriebe,

c) persönlich:

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

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

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

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

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am **1. September 2002** in Kraft.*)

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

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§§ 17 und 18), der Lehrlingsentschädigungen für kaufmännische

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

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

**) Änderungen 2003 bis 2017 eingearbeitet.*

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten und Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG). In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs 2 des KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst wer-

den. In diesem Falle darf die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Siehe auch § 4a (8), Seite [8](#).

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

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

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

(4) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter

Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.

(5) Gemäß § 19 Abs 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Lehrlinge ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauf folgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

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

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

§ 4a Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

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

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

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

(4) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der/die Arbeitnehmer/in zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner/ihrer Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert,

verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

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

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

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

Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

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

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche Tages- oder Wochenarbeitszeit (siehe auch § 4 Abs 1 und 2, Seite 6) hinausgehen. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

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

Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einen für den/die Beschäftigte/n günstigeren Zeitpunkt für das Einsetzen des erhöhten Überstundenzuschlages von 100 Prozent vorsieht, hat diese Regelung auch auf die Angestellten Anwendung zu finden.

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

(4) Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

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

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge

und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes.

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

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

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

(10) Die Entlohnungen gemäß (1) bis (8) bzw deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß (9) müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

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

§ 6 Nachtarbeit

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

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

§ 7 Schichtarbeit

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

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

§ 8 Freizeit bei Dienstverhinderung

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

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

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

§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte

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

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

§ 9a Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide idFg BGBl I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in die-

ser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31. Dezember 2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. Jänner

2002 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. März 2003 vereinbaren.

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

b) Der/Die Arbeitgeber/in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und 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 auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmer(s)in, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a)** Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b)** Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c)** Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/die Arbeitgeber/in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

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

§ 10 Abfertigung

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

§ 11 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide

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

nen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 12 Weihnachtsremuneration

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

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

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

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

§ 13 Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 12 einmal in jedem Kalenderjahr eine weitere Zahlung (Urlaubszuschuss). Das Ausmaß des Urlaubszuschusses beträgt 100 Prozent eines Monatsgehaltes. Bei Provisionsbezieher(n)innen, die außer der Provision einen Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des Urlaubszuschusses das Fixum zugrundegelegt; Provisionsbezieher/innen, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur dann Anspruch, wenn ihr Jahresbezug geringer ist als das 14-fache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung ist jeweils der im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

(3) Der Urlaubszuschuss wird bei Antritt eines Urlaubs fällig. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird er bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Spätestens ist der Urlaubszuschuss bis 31.12. eines Kalenderjahres auszubezahlen.

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

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

§ 14 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

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

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

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

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

§ 15 Einstellungsbeschränkungen

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

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

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

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

§ 16 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

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

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

§ 17 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

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

Allgemeine Bestimmungen

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

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

(3) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie

alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind den Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

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

Als Praxisjahre gelten jene Zeiten, die ein/e Dienstnehmer/in als "Angestellte/r" im Sinne des Angestelltengesetzes – gleichgültig, mit welcher Art der Verwendung – verbracht hat. Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein/e Dienstnehmer/in in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellte/r verbracht hat. Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem

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

(5) Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Praxisjahre anzurechnen, wenn die Einberufung zum Wehrdienst aus einem Angestell-tendienstverhältnis und nach dem 1. Juni 1939 erfolgte. Das Gleiche gilt für Zeiten, die ein/e Angestellte/r zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, wenn er/sie dies urkundlich nachweist. Es wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, solche Zeiten auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der/die Angestellte mindestens drei Angestell-tendienstjahre mit der einer bestimmten Verwen-dungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den Militär-, Haft-, Emigrationszeiten nachwei-sen kann.

(6) Sollte ein/e Angestellte/r bei seiner/ihrer Einrei-hung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vor-geschriebene Praxis aufweisen, so hat er/sie bis zu Er-reichung dieser Zeit 80 % des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu erhalten, jedoch nicht weniger als den Mindestgrund-gehalt, der ihm/ihr in der nächstniedrigeren Verwen-dungsgruppe auf Grund der dort anzurechnenden Pra-xis- bzw Verwendungsgruppenjahre zustehen würde. In diesem Falle beginnen die Verwendungsgruppen-jahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen.

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

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

(9) Wenn ein/e Angestellte/r in einer Verwendungs-gruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von

Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

(10) Bezüge der Aufsichtsorgane:

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwie-gend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Auf-seher/in, Werkmeister/in u dgl (nicht aber unterge-ordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektiv-vertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn der höch-sten ihnen unterstellten Arbeiterkategorie wie folgt übersteigen:

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

(11) Bei Eintritt und Ausscheiden eines/einer Ange-stellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles der für den betreffenden Mo-nat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu divi-dieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.

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

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechani-sche Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfs-arbeiten zu werten sind.

Vorgeschriebene Praxis: 6 Monate

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Hilfskräfte in Büro, Werkstätte, Regis-tratur, Magazin, Lager, Versand [zB Maschinschrei-ber/in nach Konzept, Werkstättenschreiber/in bzw Lohnschreiber/in (das sind Angestellte, die mit dem Anlegen von Lohnlisten beschäftigt werden, zB Eintra-gungen von Namen, Lohnvorschriften usw, ohne je-doch die Lohnsumme zu errechnen)]; Eingebler/in von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens je-doch für die Dauer von 3 Monaten); Adremapräger/in und Ähnliche.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Kopist(inn)en.

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung ver-richten, für die in der Regel eine kurze Einarbei-tungszeit erforderlich ist. Auch während der

Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Vorgeschriebene Praxis: 2 Jahre.

Bei einer vierjährigen technischen Fachschule: 3 Monate.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule: Keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

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

Technische Angestellte;

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

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

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

Vorgeschriebene Praxis: 3 Jahre.

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 9 Monate.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule: 3 Monate.

Bei Hochschule: keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Korrespondent(inn)en, Übersetzer/innen, Stenotypist(inn)en und Phonotypist(inn)en mit besonderer Verwendung, Stenotypist(inn)en und Phonotypist(inn)en mit einer Fremdsprache, Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer/innen, Kontokorrentführer/innen, Saldokonist(inn)en, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter/innen, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind), Lohn- und Gehaltsverrechner/innen (das sind Angestellte, die Kontrolle, Abrechnung, Verbuchung der Löhne oder Gehälter durchführen und in kleinen

Betrieben den Verkehr mit den Abrechnungsstellen, zB Finanzamt, Krankenkasse usw besorgen), Fakturist(inn)en mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind, Kassier(e)innen in kleinen Betrieben oder solche, die einem/einer Hauptkassier/in unterstehen, Angestellte im Ein- und Verkauf, Statistiker/innen, Magazineur(e)innen, Expedient(inn)en (ausgenommen Postexpedient(inn)en), Registraturleiter/innen, Vertreter/innen, Arbeitsvorbereiter/innen und Nachkalkulant(inn)en im Sinn der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Teilkonstrukteur(e)innen, Techniker/innen, Zeitnehmer/innen, Materialprüfer/innen mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (2 bis 5 Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 5 Jahre.

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 15 Monate.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule: 9 Monate.

Bei Hochschule: 3 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

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

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Konstrukteur(e)innen, Techniker/innen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, technische

Einkäufer/innen, selbstständige Arbeitsvorbereiter/innen, selbstständige Ablauf-(Termin-)Planer/innen, selbstständige Materialprüfer/innen mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, Entwicklungstechniker/innen, Sicherheitstechniker/innen.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

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

Vorgeschriebene Praxis: 10 Jahre.

Bei einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule: 2 Jahre.

Bei Hochschule: 1 Jahr.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Bilanzbuchhalter/innen, Stellvertreter/innen von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Leiter/innen des Personalbüros, Einkäufer/innen, die mit dem selbstständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert, Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades sowie auf Grund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikationen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, Leiter/innen der EDV mit middle-

rer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung, Programmierer/innen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B Programmierer/innen, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer/innen), Analytiker/innen, die auf Grund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte/-ärztinnen und -tierärzte/-tierärztinnen.

Technische Angestellte:

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

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

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

Ferner Angestellte mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit.

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

Gruppe MEISTER

Verwendungsgruppe M I: Aufseher/in

Verwendungsgruppe M II: Meister/in

Verwendungsgruppe M III: Obermeister/in

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

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

(2) Als Kassier(e)innen sind solche Personen anzusehen, welche ausschließlich und ständig mit der Kassenführung verantwortlich betraut sind und welche

mit der Bedienung der Kundschaft bzw mit der Warenmanipulation nichts zu tun haben. Sie haben neben dem Inkasso die gesamte Kassenverrechnung und –gebarung durchzuführen. Eine fallweise Ausnahme hiervon berührt die Angestelltenqualifikation nicht.

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

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

Bis 30. 6. 2004 gilt:

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

Ab 1. 7. 2004 gilt:

(4)* Rücken qualifizierte Fleischereiarbeiter/innen zu Filialleiter(inne)n auf, so darf ihr Monatsgehalt nicht unter die nach dem Arbeiterkollektivvertrag geltende Entlohnung sinken. Für Kassier(e)innen gilt das Gleiche.

**) Erläuterung:*

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

In Zukunft entfällt die Anwesenheitspflicht in der Pause.

Die tatsächliche über die 40 Stunden Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist als Überstunde zu bezahlen.

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

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

Berechnung der Überstunde:

Monatsgehalt dividiert durch 150 ergibt die Grundstunde. Dazu kommt der Zuschlag, in der Regel 50%. Wird also zum Beispiel ein Überstundenpauschale von 26 Stunden (entspricht 6 Stunden pro Woche) vereinbart, ergibt sich folgende Rechnung:

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

Filialleiter/innen nach 10 VWGJ (VWGr III)

*Gehalt € 2.268,00
(Mindestgehalt laut Kollektivvertrag)*

Eine Überstunde € 22,68

Überstundenpauschale für 26 Stunden € 589,68

Gesamteinkommen € 2.857,68

Verdient diese/r Filialleiter/in

*pro Monat zB: € 2.500,00
(IST-Gehalt)*

ergibt sich:

Eine Überstunde € 25,00

Überstundenpauschale für 26 Stunden € 650,00

Gesamteinkommen € 3.150,00

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

§ 18a Gehaltsabrechnung

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

- a) der Verrechnungsmonat,
- b) Überstunden,
- c) allfällige Zulagen,
- d) Sonderzahlungen,
- e) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (zB gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der/die Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf Verlangen zu informieren. Der/Die Angestellte kann auch eine schriftliche Information verlangen.

§ 19 Anrechnung auf den Mindestgehalt

(1) SOZIALZULAGEN:

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

(2) PROVISIONEN:

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

sionen den Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(3) REMUNERATIONEN:

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

§ 19a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

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

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

§ 20 Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge

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

§ 21 Wiederverlautbarung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

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

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

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

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

Wien, am 12.Juli 2002

BUNDESINNUNG DER FLEISCHER

Der Bundesinnungsmeister:

(Komm.Rat Franz Laus)

Der Bundesinnungsschäftsführer:

(Dr. Reinhard Kainz)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:

(Hans Salmutter)

Der Geschäftsbereichsleiter:

(Karl Proyer)

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

Der Vorsitzende:

(Erich Neumärker)

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

(Ing. Walter Landstetter)

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der **Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Fleischer**, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatan-**

gestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, andererseits.

I. GELTUNGSBEREICH

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich:

Für alle Betriebe, die dem Bundesverband der Fleischer (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) in der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe angehören.

c) Persönlich:

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

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

II. MINDESTGEHÄLTER

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

Erhöhungen der Gehaltsordnung, der Lehrlingsentschädigung und der Zehrgelder um 1,65 %:

Per 1. Juli 2017 werden alle Stufen in der Gehaltsordnung, die per 1. Juli 2016 noch unter € 1.300,- betragen haben, auf € 1.300,- erhöht. (VG I, die ersten drei Stufen, VG II, die erste Stufe)

in €

	Verwendungsgruppen						Gruppe Meister		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.300,00	1.300,00	1.634,50	2.117,00	2.717,50	4.289,00	1.508,00	1.981,50	2.375,00
nach 2 VWGJ	1.300,00	1.365,50	1.743,50	2.261,00	2.897,50	4.805,50	1.610,00	2.114,50	2.533,00
nach 4 VWGJ	1.300,00	1.455,00	1.862,50	2.411,50	3.093,50	5.391,50	1.717,50	2.257,00	2.703,50
nach 6 VWGJ	1.334,00	1.550,00	1.987,50	2.575,50	3.303,00	6.043,50	1.834,50	2.409,00	2.888,00
nach 8 VWGJ	1.421,50	1.655,50	2.122,00	2.752,50	3.527,50	6.791,00	1.959,00	2.572,00	3.084,00
nach 10 VWGJ	1.517,00	1.769,00	2.268,00	2.942,50	3.767,50		2.094,00	2.747,50	3.294,50
nach 12 VWGJ	1.619,50	1.888,50	2.416,00	3.136,50	4.026,00		2.232,00	2.936,00	3.517,50
nach 14 VWGJ	1.729,00	2.018,50	2.582,50	3.352,50	4.299,50		2.385,00	3.134,50	3.757,00
nach 16 VWGJ	1.844,50	2.153,50	2.762,00	3.581,50	4.599,00		2.552,00	3.348,50	4.013,00
nach 18 VWGJ	1.974,00	2.304,50	2.948,00	3.830,00	4.913,50		2.723,50	3.581,00	4.288,00

III. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG IN €

Im 1. Lehrjahr	549,00
Im 2. Lehrjahr	688,50
Im 3. Lehrjahr	903,00

IV. ZEHRGELDER

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

Bei einer ununterbrochenen betriebsbedingten Abwesenheit vom Betrieb von **mehr als 6 Stunden € 10,00**, bei einer ununterbrochenen betriebsbedingten Abwesenheit vom Betrieb von **mehr als 9 Stunden € 17,53**.

Angestellte, die außerhalb des Betriebes beschäftigt werden und **keine Möglichkeit zur Einnahme des Mittagessens** im Betrieb oder in einer Filiale des Betriebes während der betrieblichen **Mittagszeit haben**, erhalten eine Vergütung von **€ 6,53**. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

V. GELTUNGSTERMIN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Juli 2017** in Kraft. Er gilt als Anhang zu dem zwischen den beiden vorgenannten Vertragspartnern abgeschlossenen Rahmen-

kollektivvertrag in der Fassung vom 1. September 2002.

Wien, am 13. Juni 2017

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

Der Bundesinnungsmeister:
(KommR Willibald Mandl)

Die Bundesinnungsgeschäftsführerin:
(DI Anka Lorencz)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Der Vorsitzende:
(Wolfgang Katzian)

Der Geschäftsbereichsleiter:
(Karl Dürtscher)

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

Die Vorsitzende:
(Gerlinde Tremml)

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
(Paul Prusa)

ABSCHLUSSPROTOKOLL ZUM KOLLEKTIVVERTRAG 2017

abgeschlossen zwischen der **Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Fleischer**, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss**, andererseits.

Mit dem Kollektivvertragsabschluss per 1. Juli 2017 werden alle Stufen in der Gehaltsordnung, die per 1. Juli 2016 noch unter € 1.300,- betragen haben, auf € 1.300,- erhöht. (VG I, die ersten drei Stufen, VG II, die erste Stufe)

Mit dem Kollektivvertragsabschluss per 1. Juli 2018 werden alle Stufen in der Gehaltsordnung, die per

1. Juli 2017 noch unter € 1.400,- betragen haben, auf € 1.400,- erhöht. (VG I, die ersten vier Stufen, VG II, die ersten zwei Stufen)

Mit dem Kollektivvertragsabschluss per 1. Juli 2019 werden alle Stufen in der Gehaltsordnung, die per 1. Juli 2018 noch unter € 1.500,- betragen haben, auf € 1.500,- erhöht. (VG I, die ersten vier Stufen, VG II, die ersten zwei Stufen)

Für die anderen, hier nicht erwähnten Gehaltsansätze in der Gehaltsordnung werden die Erhöhungen anlässlich der Kollektivvertragsverhandlungen 2018 und 2019 vereinbart.

Wien, am 13. Juni 2017

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

Der Bundesinnungsmeister:

(KommR Willibald Mandl)

Die Bundesinnungsgeschäftsführerin:

(DI Anka Lorencz)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Der Vorsitzende:

(Wolfgang Katzian)

Der Geschäftsbereichsleiter:

(Karl Dürtscher)

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

Die Vorsitzende:

(Gerlinde Tremml)

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

(Paul Prusa)

ZUSATZINFORMATION

Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre

Gehaltsordnung 2016

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehaltsordnung um 1,30 %.
Erhöhung der Lehrlingsentschädigung in allen Lehrjahren um 5,00 %
und Aufrundung auf einen vollen Euro.
Erhöhung der Zehrgelder um 1,30 %.

Verwendungsgruppen in €	I	II	III	IV	V	VI
Im 1.u.2.VWGJ	1.186,57	1.260,44	1.607,65	2.082,55	2.673,22	4.218,98
nach 2 VWGJ	1.186,57	1.342,92	1.714,73	2.224,21	2.850,12	4.727,13
nach 4 VWGJ	1.232,40	1.431,37	1.831,80	2.371,88	3.043,00	5.303,82
nach 6 VWGJ	1.312,33	1.524,51	1.954,85	2.533,53	3.249,20	5.945,01
nach 8 VWGJ	1.398,10	1.628,28	2.087,22	2.707,79	3.470,04	6.680,67
nach 10 VWGJ	1.491,91	1.740,00	2.230,87	2.894,69	3.706,18	
nach 12 VWGJ	1.593,00	1.857,75	2.376,54	3.085,56	3.960,25	
nach 14 VWGJ	1.700,77	1.985,43	2.540,18	3.297,74	4.229,62	
nach 16 VWGJ	1.814,49	2.118,48	2.717,07	3.523,24	4.524,27	
nach 18 VWGJ	1.941,56	2.266,80	2.900,00	3.767,35	4.833,57	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1.u.2.VWGJ	1.483,24	1.948,87	2.335,96
nach 2 VWGJ	1.583,69	2.079,88	2.491,58
nach 4 VWGJ	1.689,47	2.220,24	2.659,21
nach 6 VWGJ	1.804,52	2.369,89	2.840,80
nach 8 VWGJ	1.926,92	2.530,19	3.033,71
nach 10 VWGJ	2.059,93	2.702,46	3.240,57
nach 12 VWGJ	2.195,62	2.888,03	3.460,06
nach 14 VWGJ	2.345,94	3.083,58	3.695,53
nach 16 VWGJ	2.510,22	3.293,76	3.947,60
nach 18 VWGJ	2.679,18	3.522,58	4.218,29

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	540,00
Im 2. Lehrjahr	677,00
Im 3. Lehrjahr	888,00

** Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en
Gemäß Kollektivvertrag betreffend der Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en sind mit 1. Juli 2005 die kollektivvertraglichen Gehaltssätze der Verwendungsgruppe Filialleiter/innen, Kassier(inn)en gleich jenen der Verwendungsgruppe III.
Innerbetriebliche Überzahlungen können voll angerechnet werden.*

Gehaltsordnung 2015

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehaltsordnung um 1,70 %.
Erhöhung der Lehrlingsentschädigung im ersten Lehrjahr um 2,50 %, in den weiteren Lehrjahren um
1,70 %. Aufrundung der Lehrlingsentschädigungen auf einen vollen Euro.
Erhöhung der Zehrgelder um 1,70 %.

Verwendungsgruppen in €	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2. VWGJ	1.171,34	1.244,26	1.587,02	2.055,82	2.638,91	4.164,84
nach 2 VWGJ	1.171,34	1.325,69	1.692,72	2.195,67	2.813,54	4.666,47
nach 4 VWGJ	1.216,58	1.413,00	1.808,29	2.341,44	3.003,95	5.235,76
nach 6 VWGJ	1.295,49	1.504,95	1.929,76	2.501,02	3.207,50	5.868,72
nach 8 VWGJ	1.380,16	1.607,38	2.060,43	2.673,04	3.425,51	6.594,94
nach 10 VWGJ	1.472,76	1.717,67	2.202,24	2.857,54	3.658,62	
nach 12 VWGJ	1.572,56	1.833,91	2.346,04	3.045,96	3.909,43	
nach 14 VWGJ	1.678,94	1.959,95	2.507,58	3.255,42	4.175,34	
nach 16 VWGJ	1.791,20	2.091,29	2.682,20	3.478,03	4.466,21	
nach 18 VWGJ	1.916,64	2.237,71	2.862,78	3.719,00	4.771,54	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.464,21	1.923,86	2.305,98
nach 2 VWGJ	1.563,37	2.053,19	2.459,61
nach 4 VWGJ	1.667,79	2.191,75	2.625,08
nach 6 VWGJ	1.781,36	2.339,48	2.804,34
nach 8 VWGJ	1.902,19	2.497,72	2.994,78
nach 10 VWGJ	2.033,49	2.667,78	3.198,98
nach 12 VWGJ	2.167,44	2.850,97	3.415,66
nach 14 VWGJ	2.315,83	3.044,01	3.648,10
nach 16 VWGJ	2.478,01	3.251,49	3.896,94
nach 18 VWGJ	2.644,80	3.477,37	4.164,16

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	514,00
Im 2. Lehrjahr	644,00
Im 3. Lehrjahr	845,00

** Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en*

Gemäß Kollektivvertrag betreffend der Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en sind mit 1. Juli 2005 die kollektivvertraglichen Gehaltssätze der Verwendungsgruppe Filialleiter/innen, Kassier(inn)en gleich jenen der Verwendungsgruppe III.

Innerbetriebliche Überzahlungen können voll angerechnet werden.

Gehaltsordnung 2014

**Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehaltsordnung um 2,09 %
Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 2,09 %, Aufrundung auf einen vollen Euro
Erhöhung der Zehrgelder um 2,09 %**

Verwendungsgruppen in €	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2. VWGJ	1.150,63	1.223,46	1.560,49	2.021,46	2.594,80	4.095,22
nach 2 VWGJ	1.150,63	1.303,53	1.664,42	2.158,97	2.766,51	4.588,47
nach 4 VWGJ	1.195,07	1.389,38	1.778,06	2.302,30	2.953,74	5.148,24
nach 6 VWGJ	1.273,83	1.479,79	1.897,50	2.459,21	3.153,88	5.770,62
nach 8 VWGJ	1.357,09	1.580,51	2.025,99	2.628,36	3.368,25	6.484,70
nach 10 VWGJ	1.448,14	1.688,96	2.165,43	2.809,77	3.597,46	
nach 12 VWGJ	1.546,27	1.803,25	2.306,82	2.995,04	3.844,08	
nach 14 VWGJ	1.650,88	1.927,19	2.465,66	3.201,00	4.105,55	
nach 16 VWGJ	1.761,26	2.056,33	2.637,36	3.419,89	4.391,55	
nach 18 VWGJ	1.884,60	2.200,30	2.814,93	3.656,83	4.691,78	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.439,73	1.891,70	2.267,43
nach 2 VWGJ	1.537,24	2.018,87	2.418,50
nach 4 VWGJ	1.639,91	2.155,11	2.581,20
nach 6 VWGJ	1.751,58	2.300,37	2.757,46
nach 8 VWGJ	1.870,39	2.455,97	2.944,72
nach 10 VWGJ	1.999,50	2.623,19	3.145,51
nach 12 VWGJ	2.131,21	2.803,31	3.358,56
nach 14 VWGJ	2.277,12	2.993,13	3.587,12
nach 16 VWGJ	2.436,59	3.197,14	3.831,80
nach 18 VWGJ	2.600,59	3.419,24	4.094,55

Lehrlingsentschädigung in €

Im 1. Lehrjahr	501,00
Im 2. Lehrjahr	633,00
Im 3. Lehrjahr	830,00

** Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en*

Gemäß Kollektivvertrag betreffend der Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en sind mit 1. Juli 2005 die kollektivvertraglichen Gehaltssätze der Verwendungsgruppe Filialleiter/innen, Kassier(inn)en gleich jenen der Verwendungsgruppe III.

Innerbetriebliche Überzahlungen können voll angerechnet werden.

Gehaltsordnung 2013

in €

(gültig ab 1. Juli 2013)

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehaltsordnung um 2,77 %

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 2,77 %

Erhöhung der Zehrgelder um 2,77 %

Verwendungsgruppen in €	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2. VWGJ	1.127,07	1.198,41	1.528,54	1.980,08	2.541,68	4.011,38
nach 2 VWGJ	1.127,07	1.276,84	1.630,35	2.114,77	2.709,87	4.494,53
nach 4 VWGJ	1.170,60	1.360,94	1.741,66	2.255,17	2.893,27	5.042,84
nach 6 VWGJ	1.247,75	1.449,50	1.858,65	2.408,86	3.089,31	5.652,48
nach 8 VWGJ	1.329,31	1.548,15	1.984,51	2.574,55	3.299,29	6.351,94
nach 10 VWGJ	1.418,49	1.654,38	2.121,10	2.752,25	3.523,81	
nach 12 VWGJ	1.514,61	1.766,33	2.259,59	2.933,73	3.765,38	
nach 14 VWGJ	1.617,08	1.887,74	2.415,18	3.135,47	4.021,50	
nach 16 VWGJ	1.725,20	2.014,23	2.583,37	3.349,88	4.301,65	
nach 18 VWGJ	1.846,02	2.155,26	2.757,30	3.581,97	4.595,73	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2. VWGJ	1.410,26	1.852,97	2.221,01
nach 2 VWGJ	1.505,77	1.977,54	2.368,99
nach 4 VWGJ	1.606,34	2.110,99	2.528,36
nach 6 VWGJ	1.715,72	2.253,28	2.701,01
nach 8 VWGJ	1.832,10	2.405,69	2.884,44
nach 10 VWGJ	1.958,57	2.569,49	3.081,11
nach 12 VWGJ	2.087,58	2.745,92	3.289,80
nach 14 VWGJ	2.230,50	2.931,85	3.513,68
nach 16 VWGJ	2.386,71	3.131,69	3.753,35
nach 18 VWGJ	2.547,35	3.349,24	4.010,73

Lehrlingsentschädigung

Im 1. Lehrjahr	489,87
Im 2. Lehrjahr	619,34
Im 3. Lehrjahr	812,08

** Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en*

Gemäß Kollektivvertrag betreffend der Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en sind mit 1. Juli 2005 die kollektivvertraglichen Gehaltssätze der Verwendungsgruppe Filialleiter/innen, Kassier(inn)en gleich jenen der Verwendungsgruppe III.

Innerbetriebliche Überzahlungen können voll angerechnet werden.

Gehaltsordnung 2012

in €

(gültig ab 1. Juli 2012)

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehaltsordnung um 3,3 %

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 3,3 %

Erhöhung der Zehrgelder um 3,3 %

Verwendungsgruppen in €	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2.VWGJ	1.096,69	1.166,11	1.487,34	1.926,71	2.473,17	3.903,26
nach 2 VWGJ	1.096,69	1.242,42	1.586,41	2.057,77	2.636,83	4.373,39
nach 4 VWGJ	1.139,05	1.324,26	1.694,72	2.194,39	2.815,29	4.906,92
nach 6 VWGJ	1.214,12	1.410,43	1.808,55	2.343,93	3.006,04	5.500,13
nach 8 VWGJ	1.293,48	1.506,42	1.931,02	2.505,16	3.210,36	6.180,73
nach 10 VWGJ	1.380,26	1.609,79	2.063,93	2.678,07	3.428,83	
nach 12 VWGJ	1.473,79	1.718,72	2.198,69	2.854,66	3.663,89	
nach 14 VWGJ	1.573,49	1.836,86	2.350,08	3.050,96	3.913,11	
nach 16 VWGJ	1.678,70	1.959,94	2.513,74	3.259,59	4.185,71	
nach 18 VWGJ	1.796,26	2.097,17	2.682,98	3.485,42	4.471,86	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2.VWGJ	1.372,25	1.803,03	2.161,15
nach 2 VWGJ	1.465,18	1.924,24	2.305,14
nach 4 VWGJ	1.563,04	2.054,09	2.460,21
nach 6 VWGJ	1.669,48	2.192,55	2.628,21
nach 8 VWGJ	1.782,72	2.340,85	2.806,69
nach 10 VWGJ	1.905,78	2.500,23	2.998,06
nach 12 VWGJ	2.031,31	2.671,91	3.201,13
nach 14 VWGJ	2.170,38	2.852,83	3.418,97
nach 16 VWGJ	2.322,38	3.047,28	3.652,18
nach 18 VWGJ	2.478,69	3.258,97	3.902,63

Lehrlingsentschädigung

Im 1. Lehrjahr	476,67
Im 2. Lehrjahr	602,65
Im 3. Lehrjahr	790,17

** Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en*

Gemäß Kollektivvertrag betreffend der Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en sind mit 1. Juli 2005 die kollektivvertraglichen Gehaltssätze der Verwendungsgruppe Filialleiter/innen, Kassier(inn)en gleich jenen der Verwendungsgruppe III.

Innerbetriebliche Überzahlungen können voll angerechnet werden.

Gehaltsordnung 2011

in €

(gültig ab 1. Juli 2011)

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehaltsordnung um 2,75 %

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 2,75 %

Erhöhung der Zehrgelder um 2,75 %

Verwendungsgruppen in €	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2.VWGJ	1.061,66	1.128,86	1.439,83	1.865,16	2.394,16	3.778,57
nach 2 VWGJ	1.061,66	1.202,73	1.535,73	1.992,03	2.552,59	4.233,68
nach 4 VWGJ	1.102,66	1.281,96	1.640,58	2.124,29	2.725,35	4.750,16
nach 6 VWGJ	1.175,33	1.365,37	1.750,77	2.269,05	2.910,01	5.324,42
nach 8 VWGJ	1.252,16	1.458,30	1.869,33	2.425,13	3.107,80	5.983,28
nach 10 VWGJ	1.336,17	1.558,36	1.998,00	2.592,52	3.319,29	
nach 12 VWGJ	1.426,71	1.663,81	2.128,45	2.763,47	3.546,84	
nach 14 VWGJ	1.523,22	1.778,18	2.275,00	2.953,49	3.788,10	
nach 16 VWGJ	1.625,07	1.897,33	2.433,44	3.155,46	4.051,99	
nach 18 VWGJ	1.738,88	2.030,17	2.597,27	3.374,08	4.329,00	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2.VWGJ	1.328,41	1.745,43	2.092,11
nach 2 VWGJ	1.418,37	1.862,77	2.231,50
nach 4 VWGJ	1.513,11	1.988,47	2.381,62
nach 6 VWGJ	1.616,15	2.122,51	2.544,25
nach 8 VWGJ	1.725,77	2.266,07	2.717,03
nach 10 VWGJ	1.844,90	2.420,36	2.902,28
nach 12 VWGJ	1.966,42	2.586,55	3.098,87
nach 14 VWGJ	2.101,05	2.761,69	3.309,75
nach 16 VWGJ	2.248,19	2.949,93	3.535,51
nach 18 VWGJ	2.399,51	3.154,86	3.777,96

Lehrlingsentschädigung

Im 1. Lehrjahr	461,44
im 2. Lehrjahr	583,40
im 3. Lehrjahr	764,93

** Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en*

Gemäß Kollektivvertrag betreffend der Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en sind mit 1. Juli 2005 die kollektivvertraglichen Gehaltssätze der Verwendungsgruppe Filialleiter/innen, Kassier(inn)en gleich jenen der Verwendungsgruppe III.

Innerbetriebliche Überzahlungen können voll angerechnet werden.

Gehaltsordnung 2010

in €

(gültig ab 1. Juli 2010)

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehaltsordnung um 1,20 %

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 1,20 %

Erhöhung der Zehrgelder um 1,20 %

Verwendungsgruppen in €	I	II	III	IV	V	VI
Im 1. u 2.VWGJ	1.033,25	1.098,65	1.401,29	1.815,24	2.330,08	3.677,44
nach 2 VWGJ	1.033,25	1.170,54	1.494,63	1.938,72	2.484,27	4.120,37
nach 4 VWGJ	1.073,15	1.247,65	1.596,67	2.067,44	2.652,41	4.623,03
nach 6 VWGJ	1.143,87	1.328,83	1.703,91	2.208,32	2.832,13	5.181,92
nach 8 VWGJ	1.218,65	1.419,27	1.819,30	2.360,22	3.024,62	5.823,14
nach 10 VWGJ	1.300,41	1.516,65	1.944,53	2.523,13	3.230,45	
nach 12 VWGJ	1.388,53	1.619,28	2.071,48	2.689,51	3.451,91	
nach 14 VWGJ	1.482,45	1.730,59	2.214,11	2.874,44	3.686,72	
nach 16 VWGJ	1.581,58	1.846,55	2.368,31	3.071,01	3.943,54	
nach 18 VWGJ	1.692,34	1.975,83	2.527,76	3.283,78	4.213,14	

Gruppe Meister

Verwendungsgruppen	I	II	III
Im 1. u 2.VWGJ	1.292,86	1.698,72	2.036,12
nach 2 VWGJ	1.380,41	1.812,91	2.171,78
nach 4 VWGJ	1.472,61	1.935,25	2.317,88
nach 6 VWGJ	1.572,90	2.065,70	2.476,16
nach 8 VWGJ	1.679,58	2.205,42	2.644,31
nach 10 VWGJ	1.795,52	2.355,58	2.824,60
nach 12 VWGJ	1.913,79	2.517,32	3.015,93
nach 14 VWGJ	2.044,82	2.687,78	3.221,17
nach 16 VWGJ	2.188,02	2.870,98	3.440,89
nach 18 VWGJ	2.335,29	3.070,42	3.676,85

Lehrlingsentschädigung

Im 1. Lehrjahr	449,09
im 2. Lehrjahr	567,79
im 3. Lehrjahr	744,46

** Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en*

Gemäß Kollektivvertrag betreffend der Mindestgehälter von Filialleiter(inne)n und Kassier(inn)en sind mit 1. Juli 2005 die kollektivvertraglichen Gehaltssätze der Verwendungsgruppe Filialleiter/innen, Kassier(inn)en gleich jenen der Verwendungsgruppe III.

Innerbetriebliche Überzahlungen können voll angerechnet werden.

KOLLEKTIVVERTRAG

vom 1. September 2002

betreffend die Mindestgehälter von Filialleiter/innen und Kassier(e)innen

abgeschlossen zwischen der **Bundesinnung der Fleischer** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatan-**

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

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich:

Für alle Betriebe, die der Bundesinnung der Fleischer angehören.

c) Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Filialleiter/innen und Kassier(e)innen, die dem Angestelltengesetz unterliegen.

§ 2 Mindestgehälter

(1) Bis 1. 7. 2005 sind die kollektivvertraglichen Gehaltssätze der Verwendungsgruppe Filialleiter/innen, Kassier(e)innen auf jene der Verwendungsgruppe III anzugleichen.

(2) Diese Anpassung wird in der Gehaltstafel jährlich ab 1. 7. 2003 in drei gleichen Stufen berücksichtigt (einschließlich der Tabelle Überstunden-Pauschale).

(3) Innerbetriebliche Überzahlungen können voll angerechnet werden.

§ 3 In-Kraft-Treten und Wirksamwerden

Der Kollektivvertrag tritt mit **1. 9. 2002 in Kraft** und wird mit der Gehaltstabelle ab **1. 7. 2003 wirksam**.

BUNDESINNUNG DER FLEISCHER

Der Bundesinnungsmeister:

(Komm.Rat Franz Laus)

Der Bundesinnungsgeschäftsführer:

(Dr. Reinhard Kainz)

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Der Vorsitzende:

(Hans Sallmutter)

Der Geschäftsbereichsleiter:

(Karl Proyer)

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

Der Vorsitzende:

(Erich Neumärker)

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

(Ing. Walter Landstetter)

Wien, am 12. Juli 2002

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

JETZT Mitglied werden!

Familienname Vorname Frau Herr

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

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

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

Nur ankreuzen wenn ein Betriebsabzug gewünscht wird:

Betriebsabzug – da in meinem Betrieb ein Betriebsabzug möglich ist, erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den Arbeitgeber (Dienstgeber) von meinem Gehalt/Lohn, meiner Lehrlingsentschädigung abgezogen wird. Ich ermächtige den Arbeitgeber, alle im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSGVO § 18 (1) bzw. § 7 (1) an die GPA-djp zu übermitteln.

Die Beitragszahlung erfolgt mit SEPA Lastschrift-Mandat (Bankeinzug)

Ich ermächtige die GPA-djp, Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, eine Rückerstattung verlangen.

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR**

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

IBAN

BIC

Ihre Angaben werden **streng vertraulich** behandelt und unterliegen dem **Datenschutz**. Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft, etc., einzuholen. Unsere Internetadresse: **www.gpa-djp.at**

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttoehaltes, bis zu einem Maximalbeitrag (siehe www.gpa-djp.at/mitgliedsbeitrag), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar. Meine Finanzamtsbestätigung finde ich ab Ende Jänner zum Download unter **www.gpa-djp.at**. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt.

Beitrittsmonat/-jahr

Datum/Unterschrift

(Diese Unterschrift gilt auch als Berechtigung für eine evtl. oben angekreuzte SEPA-Lastschrift.)

WerberIn-Mitgliedsnummer:

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



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

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

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

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

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


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


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


www.gpa-djp.at/interesse


Interessengemeinschaften


Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten


 **IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte


 **IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten


 **IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

 **IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

 **IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

 **IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

 **IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

 **IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

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

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....

Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

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

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

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

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



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