

KOLLEKTIVVERTRAG

für das Güterbeförderungsgewerbe

STAND 1. JÄNNER 2019



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

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

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

für das Güterbeförderungsgewerbe

STAND 1. JÄNNER 2019

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
gf. Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Erhöhung der niedrigen Gehälter um einen Fixbetrag von 86,- Euro.
- KV-Gehälter bis 1.700,- Euro werden um 3,1 % erhöht.
- KV-Gehälter über 1.700,- Euro werden um 2,7 % erhöht.

Die Gehälter werden damit im Durchschnitt um 4% erhöht.

- Der Durchrechnungszeitraum für die wöchentliche Normalarbeitszeit wird auf 26 Wochen ausgedehnt. Im Gegenzug ist der Zeitausgleich zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit in ganzen Tagen oder zusammenhängenden Zeiträumen zu verbrauchen.
- Ausdehnung der Karenzzeitenanrechnung auf insgesamt 24 Monate
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den ersten Schultag des Kindes bei Schuleintritt

GPA-djp Servicecenter:

Hotline: 05 0301-301,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite		
Artikel I	Vertragspartner	6	Artikel XI	Abfertigung	9
Artikel II	Geltungsbereich	6	Artikel XII	Urlaubszuschuss und Weihnachts- remuneration	9
Artikel III	Geltungsdauer, allgemeine Bestim- mungen	6	Artikel XIII	Lehrlingsentschädigung und Weiter- verwendung	10
Artikel IV	Grundsätzliche Bestimmungen	7	Artikel XIV	Schlussbestimmungen	10
Artikel V	Normalarbeitszeit	7	Artikel XV	Gehaltsregelung	10
Artikel VI	Mehrarbeitsleistung – Sonn und Feiertagsarbeit	8		A) Allgemeine Bestimmungen	10
Artikel VII	Ruhetage	8		B) Gehaltstafel	11
Artikel VIII	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	8			
Artikel IX	Urlaubs- und Pflegefreistellung	9			
Artikel X	Auflösung des Dienstverhältnisses..	9			

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Um-
schlagseite*

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE 2019

ARTIKEL I – VERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen dem **Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs** in der Bundessparte Transport, Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 68/5, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der**

Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Verkehr, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 andererseits – in den weiteren Ausführungen dieses Kollektivvertrages als Fachverband und Gewerkschaft bezeichnet – abgeschlossen.

ARTIKEL II – GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich:

Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich:

Für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen, welche das Gewerbe der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen ausüben.

3. Persönlich:

Für alle Angestellten sowie kaufmännischen Lehrlinge bzw. Bürolehrlinge, die bei einem Dienstgeber nach Punkt 2 beschäftigt sind. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Dienstnehmer, auf welche

das Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921 in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

Dieser Kollektivvertrag gilt mit Ausnahme von Artikel XV Punkt 10. nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, die aufgrund schulrechtlicher bzw studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren müssen.

(IdF vom 1. 1. 2019)

Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

ARTIKEL III – GELTUNGSDAUER, ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Der Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 2019** in Kraft und ersetzt alle bis dahin wirksamen kollektivvertraglichen Bestimmungen, die zwischen Fachverband und Gewerkschaft abgeschlossen wurden.

2. Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in zwei Teile:

a) Arbeitsrechtlicher Teil, der die Artikel I bis XIV umfasst.

b) Der gehaltsrechtliche Teil, der die Gehaltsordnung enthält.

3. Der arbeitsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann von jedem der vertragschließenden Partner mit-

tels eingeschriebenen Briefes dreimonatig, jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres, gekündigt werden. Der gehaltsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann beiderseits dreimonatig zum Ende jedes Kalendermonates mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Entsprechend dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl Nr 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung, sind Dienstverträge oder bestehende innerbetriebliche Vereinbarungen, die für den Angestellten ungünstiger sind als dieser Kollektivvertrag, ungültig.

ARTIKEL IV – GRUNDSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN

1. Die Angestellten haben alle ihnen aufgetragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt zu verrichten, übernommenes Gut und Arbeitsbehelfe sorgsam zu betreuen und in allen Belangen das Interesse ihres Dienstgebers wahrzunehmen, sofern dies mit den gesetzlichen Vorschriften oder behördlichen Anordnungen vereinbar ist.

2. Allenfalls eingetretene Verluste oder Beschädigungen von Gegenständen, welche im Eigentum des Dienstgebers stehen oder ihm anvertraut wurden, sind dem Dienstgeber ohne Rücksicht auf den Zeitverlust anzuzeigen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl Nr 80/1965 in der jeweils geltenden Fassung.

3. Die Angestellten können für Betriebserfordernisse innerhalb der Arbeitszeit auch zu sonstigen Arbeitsleistungen herangezogen werden.

4. Hinsichtlich der Einstellung von Angestellten gelten die Bestimmungen des § 99 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

5. Beide Teile übernehmen die Verpflichtung, während der Dauer dieses Kollektivvertrages wegen einer Forderung nach Abänderung einer im vorliegenden Kollektivvertrag getroffenen Regelung weder Streik noch Boykott, noch Aussperrung zu verhängen.

ARTIKEL V – NORMALARBEITSZEIT

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 40 Stunden.

2. Durchrechenbare Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann unter den folgenden Bedingungen in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes auf mehr als 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 10 Stunden betragen.

2.1. Durchrechnungszeitraum und wöchentliche Normalarbeitszeit

2.1.1. Der festgelegte Durchrechnungszeitraum beträgt 26 Wochen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes beträgt höchstens 48 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 10 Stunden. Zeitguthaben müssen in ganztägigen oder zusammenhängenden Zeiträumen innerhalb des festgelegten Durchrechnungszeitraumes verbraucht werden.

2.1.1 idF vom 1. 1. 2019

2.1.2. Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf höchstens 52 Wochen ausgedehnt werden. Es wird empfohlen, Zeitguthaben in mehrtägigen Zeiträumen innerhalb des festgelegten Durchrechnungszeitraumes zu verbrauchen.

2.1.1 idF vom 1. 1. 2019

2.2. Abbau von Zeitguthaben

Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitaus-

gleich ist gemäß § 19f Arbeitszeitgesetz (AZG) festzulegen.

2.3. Jugendliche

Die Bestimmungen über die durchrechenbare Normalarbeitszeit sind auch auf Jugendliche im Sinne des KJBG (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) anzuwenden. Die Tagesarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten.

Zi 2 idF vom 1. 1. 2018

3. Wird die Arbeitszeit nach § 4 Abs 2 Arbeitszeitgesetz, in der jeweils geltenden Fassung, an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die Tagesarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten.

4. Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden.

5. Für jede am 24. und 31. Dezember nach 12.00 Uhr geleistete Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 % des Normalstundenlohnes.

6. Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern, BGBl Nr 149/1948 in der jeweils geltenden Fassung.

ARTIKEL VI – MEHRARBEITSLEISTUNG – SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

1. Grundsätzlich ist jede über die Normalarbeitszeit bzw über die im Artikel V festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung als Überstundenarbeit zu werten und als solche besonders zu entlohnen, sofern sie über Anordnung des Dienstgebers oder seines Bevollmächtigten geleistet wird.

2. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt 1/165 des Bruttomonatsgehalts. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des vereinbarten Grundstundenlohnes.

Überstunden in der Zeit von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr (Nachtüberstunden) sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent des vereinbarten Grundstundenlohnes zu entlohnen.

Zi 2 idF vom 1. 1. 2015

3. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowohl im In- als auch im Ausland gilt das Arbeitsruhegesetz, BGBl Nr 144/83, in der jeweils geltenden Fassung.

4. Überstundenentlohnungen müssen innerhalb von 6 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung schriftlich – bei sonstigem Verfall – geltend gemacht werden.

5. Gemäß § 12 a ARG sind während der Feiertagsruhe gemäß § 7 ARG folgende Arbeiten zulässig: Planung und Disposition bei der Abwicklung von Kundenaufträgen im internationalen Verkehr, soweit die damit zusammenhängenden Tätigkeiten für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich sind.

5.1. Voraussetzung dafür ist in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, eine entsprechende schriftliche Einzelvereinbarung.

5.2. Die Ausnahme gilt nicht für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen sowie für den 25.12. und 1.1.

5.3. Angestellte dürfen Feiertagsarbeit ablehnen (Entschlagung). Kein Angestellter darf wegen der Ablehnung von Feiertagsarbeit benachteiligt werden. Wird Feiertagsarbeit angeordnet, hat der Angestellte die Ablehnung der Feiertagsarbeit dem Arbeitgeber innerhalb von 2 Werktagen nach Anordnung schriftlich bekannt zu geben.

5.4. Auf Feiertagsarbeit ist § 19c AZG (Lage der Normalarbeitszeit) anzuwenden.

5.5. Für jede während der Feiertagsruhe geleistete Arbeitsstunde gebührt über das Entgelt gemäß § 9 Abs 5 ARG hinaus ein Zuschlag, welcher nicht in Geld sondern in Freizeit abzugelten ist. Für Feiertagsarbeit ab zwei Stunden gebührt ein Zuschlag von 50%. Beträgt die Arbeitsleistung am Feiertag weniger als zwei Stunden, gebührt Freizeit im Ausmaß von einer Stunde. Der Verbrauch von Freizeitguthaben aus Feiertagsarbeit ist zu vereinbaren. Diese Regelung gilt auch für All-In-BezieherInnen.

5.6. Diese Bestimmung ist bis zum nächsten Kollektivvertragsabschluss befristet.

(Abs 5 gilt 1. 1. 2017)

ARTIKEL VII – RUHETAGE

Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die jeweils gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit:

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August,

26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Für Angehörige der Evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

ARTIKEL VIII – FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. In nachstehend angeführten Fällen wird bei Dienstverhinderung jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes in folgendem Ausmaß gewährt:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Tage;
- b) bei Verhehlung der Kinder 1 Tag;
- c) bei Tod des Ehegatten bzw der Lebensgefährtin, sofern mit diesem eine mindestens sechsmonatige Lebensgemeinschaft gegeben war 2 Tage;
- d)

- bei Tod der Kinder bzw Stief- oder Adoptivkinder, der Eltern, der Geschwister, der Großeltern und der Schwiegereltern . 1 Tag;
- e)** bei der Niederkunft der Gattin oder der Lebensgefährtin, sofern mit dieser eine mindestens sechsmonatige Lebensgemeinschaft gegeben ist 1 Tag;
- f)** zur Teilnahme an der Beerdigung der unter c) und d) genannten Angehörigen 1 Tag;
- g)** bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar innerhalb eines Zeitraumes von 1 Mo-

- nat ab mittels Meldezettel nachgewiesenem Wohnungswechsel..... 2 Tage;
- h)** bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung . 1 Tag;
- i)** beim erstmaligen Antreten zum letzten Teil der Führerscheinprüfung für die Klassen B oder C..... 1 Tag;
- j)** der erste Schultag des leiblichen Kindes oder eines Kindes mit dem der Angestellte in einem gemeinsamen Haushalt lebt 1 Tag.
- (Lit i) idF vom 1. 1. 2018)*
(Lit j) idF vom 1. 1. 2019)

ARTIKEL IX – URLAUBS- UND PFLEGEFREISTELLUNG

Für den Urlaub des Angestellten gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die

Einführung einer Pflegefreistellung BGBl Nr 390/1976 id jeweils geltenden Fassung.

ARTIKEL X – AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

1. Der erste Monat des Dienstverhältnisses gilt als Probemonat im Sinne des § 19 Absatz 2 des Angestelltengesetzes. Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG). Nach Ablauf des Probemonates unter-

liegt das Arbeitsverhältnis den gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Kündigungsbestimmungen.
(Abs 1 gilt ab 1. 1. 2017)

2. Für die Auflösung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

ARTIKEL XI – ABFERTIGUNG

Hinsichtlich der Abfertigung gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 begonnen haben, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, sofern kein Übertritt gemäß § 47 BMSVG erfolgt. Für alle Arbeits-

verhältnisse, die nach dem 31.12. 2002 begonnen haben, gilt das betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) in der jeweiligen Fassung.

ARTIKEL XII – URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Angestellte, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Dieser beträgt einen kollektivvertraglichen Monatsgehalt. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juni.

2. Angestellte, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt einen kollektivvertraglichen Monatsgehalt. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

3. Angestellte, die am 1. Juni oder am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum jeweiligen Stichtag.

4. Bei Ausscheiden des Dienstnehmers gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum Austritt (wenn zwischen Eintritt und Austritt noch kein Urlaubszuschuss bzw keine Weihnachtsremuneration fällig war) bzw vom letzten Fälligkeitstag bis zum Austritt.

(Abs 1–4 idF vom 1. 1. 2015)

5. Bei wechselndem Arbeitszeitausmaß innerhalb der Bezugsperiode (zB Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, Erhöhung oder Verminderung des Teilzeitausmaßes) werden Urlaubszu-

schuss und Weihnachtsremuneration nach der durchschnittlichen in der Bezugsperiode geleisteten Normalarbeitszeit berechnet.

(Abs 5 gilt ab 1. 1. 2017)

ARTIKEL XIII – LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG UND WEITERVERWENDUNG

1. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt:
im 1. Lehrjahr 35 % (das entspricht € 494,46)
im 2. Lehrjahr 50 % (das entspricht € 706,38)
im 3. Lehrjahr 70 % (das entspricht € 988,93)
des kollektivvertraglichen Gehaltes der Beschäftigungsgruppe 1, Untergruppe a, der Gehaltstafel.

Zi 1 idF vom 1. 1. 2019

2. Hinsichtlich der Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen gelten die Bestimmungen des § 18 Berufsausbildungsgesetz mit der Maßgabe, dass der

Lehrberechtigte den Lehrling 3 Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden hat und diese Weiterverwendung, soweit sie nicht mit dem Letzten eines Monats endet, auf diesen zu erstrecken ist.

Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende dieser Weiterverwendungszeit zu kündigen.

Zi 2 idF vom 1. 1. 2012

ARTIKEL XIV – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Die Hinterlegung des Kollektivvertrages erfolgt gem § 14 Abs 1 ArbVG durch die vertragsschließende Gewerkschaft.

2. Bestehende höhere Gehälter oder sonstige günstigere betriebliche Vereinbarungen werden durch das

In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt, soweit dem nicht die Bestimmungen dieses Vertrages bezüglich Arbeitszeit und Überstunden entgegenstehen.

ARTIKEL XV – GEHALTSREGELUNG

A) Allgemeine Bestimmungen

1. Den Angestellten ist ein monatliches Bruttogehalt nach den in der Gehaltstafel nach Beschäftigungsgruppen und Berufsjahren gestaffelten Gehaltssätzen zu bezahlen.

2. Für die Einreihung eines Angestellten in eine Beschäftigungsgruppe ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegende Teil der Tätigkeit entspricht.

3. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsaltersgruppe tritt mit dem ersten Tage desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

4. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten in einer höheren Beschäftigungsgruppe, die nicht länger als 5 Wochen dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit das Entgelt dieser Gruppe. Eine aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung ist nur während des Urlaubs oder bei Erkrankung möglich.

5. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Angestellten und Lehrling ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

6. Auf Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafel werden alle bei Dienstgebern gemäß Artikel II Ziffer 2 zurückgelegten Zeiten der Angestelltentätigkeit

angerechnet. Diese Regelung gilt für alle Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12. 2012 begonnen haben. Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1. 2013 begonnen haben, bleiben von dieser Regelung unberührt.

Zi 6 idF vom 1.1. 2017

7. Für die Vorrückung in die nächsthöhere Berufsaltersgruppe wird die erste Karenz im Dienstverhältnis, die zwischen dem 1.1.2014 und dem 31.12.2017 beginnt, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 9 Monaten angerechnet.

Zi 7 idF vom 1.1. 2018

8. Für die Vorrückung in die nächsthöhere Berufsaltersgruppe wird die erste Karenz im Dienstverhältnis, die ab dem 1.1.2018 beginnt, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 12 Monaten angerechnet.

9. Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach dem MSchG sowie VKG werden für Geburten ab dem 1.1. 2019 im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf Gehaltsvorrückungen, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen sowie EFZ im Krankheitsfall (Unglücksfall) angerechnet. Karenzzeiten, die bereits vor dem 1.1. 2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen daher nicht zusätzlich zu.

(Zi 9 gilt ab 1.1. 2019)

10. Pflichtpraktika

Praktikantinnen/Praktikanten, die aufgrund schulrechtlicher bzw. studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren müssen, haben Anspruch auf ein Entgelt in Höhe der jeweils geltenden monatlichen Lehrlingsentschädigung gemäß Artikel XIII Ziffer 1 des KV für das dritte Lehrjahr.

Wien, am 9. Oktober 2018

B) Gehaltstafel

- a) bis zu fünf Berufsjahren
- b) mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren
- c) bei mehr als zehn Berufsjahren

Beschäftigungsgruppe 1:

Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne einschlägige Lehrausbildung

- a) € 1.412,75
- b) € 1.503,33
- c) € 1.534,05

Beschäftigungsgruppe 2:

Angestellte mit einschlägiger Lehr- oder Schul-ausbildung

- a) € 1.463,15
- b) € 1.543,39
- c) € 1.695,25

Beschäftigungsgruppe 3:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien oder Weisungen schwierige Arbeiten selbstständig erledigen

- a) € 1.534,70
- b) € 1.698,33
- c) € 1.889,10

Beschäftigungsgruppe 4:

Angestellte mit schwieriger, selbstständiger Tätigkeit

- a) € 1.740,66
- b) € 1.800,73
- c) € 2.102,66

Beschäftigungsgruppe 5:

Angestellte und Verantwortliche in leitender Stellung freie Vereinbarung

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND FÜR DAS GÜTERBEFÖRDERUNGSGEWERBE

Der Fachverbands-Obmann:

KR Franz Danninger, MBA

Der Geschäftsführer:

Mag. Dr. Peter Michael Tropper

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Die gf. Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Der Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH VERKEHR

Der Vorsitzende:

Thomas Schäffer

Die Wirtschaftsbereichssekretärin:

Anita Palkovich

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

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

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

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

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

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

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

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

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

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

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



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

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

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

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

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

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

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

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

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

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

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

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

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

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

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

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



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