

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND ÖSTERREICHISCHER GROSSBÄCKER

1030 Wien, Zaunergasse 1-3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

ARTIKEL I Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich.
- b. Fachlich: Für alle dem Verband der Großbäcker angehörenden Mitgliedsbetriebe.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden (bzw. Verbänden) und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

- c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen der unter lit. b. fallenden Mitgliedsbetriebe, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 1. April 2021, idgF, anzuwenden ist.

ARTIKEL II Neufestsetzung der Gehälter

1. Gemäß § 46 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages der Angestellten der Nahrungs- und Genussmittelindustrie werden die für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgehälter mit Wirkung ab **1. Oktober 2022** lt. beiliegender Gehaltsordnung neu festgesetzt.
2. Die euromäßige Überzahlung des tatsächlichen Monatsgehaltes (Istgehalt) ist aufrechtzuerhalten, dies gilt nicht für Angestellte, die in der Verwendungsgruppen Va oder VI eingestuft sind.
Berechnungsgrundlage ist das September-Istgehalt 2022.
3. Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne des Abs. 2 ist das sich neu ergebende tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten überdies darauf zu überprüfen, ob es dem neuen, ab 1. Oktober 2022 geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

4. Echter Biennalsprung:

Jene, sich aufgrund der Bestimmung des Abs. 2 ergebenden Mehrzahlungen, die ein Angestellter am 1. Oktober 2022 gegenüber dem neuen Mindestgrundgehalt aufweist, bleiben ihm in ihrem euromäßigen absoluten Ausmaß gewahrt, wenn er innerhalb seiner Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung eine höhere Mindestgrundgehaltsstufe erreicht.

5. Eine Mehrzahlung im Sinne des Abs. 4 bleibt dann nicht aufrecht, wenn der Angestellte in eine höhere Verwendungsgruppe umgestuft wird. Der tatsächliche Bezug der Angestellten darf jedoch im Falle einer solchen Umstufung nicht gekürzt werden und hat überdies jeweils jenem Bezug zu entsprechen, der dem Angestellten bei Verbleiben in der früheren Verwendungsgruppe unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Abs. 4 gebührt hätte.

ARTIKEL III Verkaufspersonal

1. Für die VerkäuferInnen in den Filialen gelten die Mindestgrundgehaltssätze der Verwendungsgruppe II der beiliegenden Gehaltsordnung.
2. Für FilialleiterInnen gelten die Mindestgrundgehaltssätze der Verwendungsgruppe III der beil. Gehaltsordnung.
3. Abweichend von der Bestimmung des § 6 Abs. 5 und § 22 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 1. April 2021, idgF, richtet sich das Ende der Arbeitszeit der im Verkauf in den Filialen tätigen Angestellten nach den länderspezifischen geregelten rechtsgültigen Ladenschlusszeiten des Lebensmittelkleinhandels.

ARTIKEL IV Mankogeld

Die Bestimmung des bisherigen Artikel V des zwischen den vertragschließenden Organisationen abgeschlossenen Kollektivvertrages vom 5. Juli 1961, welche wie folgt lautet:

“Soweit aufgrund innerbetrieblicher Regelungen an einzelne Angestellte Mankogelder im Sinne des § 3 Abs. 1 Z. 19 EStG 1953 gewährt werden, gelten diese mit Wirkung ab 1. Jänner 1961 als Bestandteil des Kollektivvertrages” bleibt unverändert aufrecht.

ARTIKEL V Zulagen

1. Für ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeiten unter besonderem, das übliche Maß überragenden, Schmutz, unter besonderen Erschwernissen oder unter besonderer Gefahr verrichten müssen, kann eine Zulage gewährt werden (gem. § 68 EStG).

2. Zulagen sind nach Art und Umfang im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Die so vereinbarten Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

ARTIKEL VI Lehrlingseinkommen

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	Euro 694,52	Euro 929,47
2. Lehrjahr	Euro 930,72	Euro 1.248,66
3. Lehrjahr	Euro 1.260,65	Euro 1.553,15
4. Lehrjahr	Euro 1.704,58	Euro 1.805,31
 Vorlehre	 Euro 784,46	

ARTIKEL VII Pausenregelung bei Bildschirmarbeit

Bei ununterbrochener Arbeit am Bildschirm von 110 Minuten 10 Minuten bezahlte Pause, für jede weiteren 50 Minuten ebenfalls 10 Minuten bezahlte Pause.

Wien, am 4. Oktober 2022

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

VERBAND ÖSTERREICHISCHER GROSSBÄCKER

Obmann

Geschäftsführerin

ÖLZ

Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

TEIBER, MA

DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

TREML

Mag. HIRNSCHRODT