

Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Bäckergewerbe

gültig ab 1. Oktober 1996

§ 1. VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen der Bundesinnung der Bäcker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund - Gewerkschaft der Privatangestellten - Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die geänderte Form für beide Geschlechter.

§ 2. GELTUNGSBEREICH

1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich

b) fachlich: Für alle der Bundesinnung der Bäcker angehörenden Mitgliedsbetriebe;

c) persönlich: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, sowie für kaufmännische Lehrlinge.

2) Der Kollektivvertrag gilt nicht für Ferialpraktikanten und Volontäre.

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

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

§ 3. GELTUNGSDAUER

1) Der Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit 01. Oktober 1996 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), der Lehrlingsentschädigungen (§ 19) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit

einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

§ 4. ARBEITSZEIT

1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Zwischen den Arbeitsstunden ist eine Ruhepause von einer halben Stunde zu gewähren, wovon eine Viertelstunde dieser Pause in die tägliche Arbeitszeit einzurechnen und zu bezahlen ist. Sollte die Pause aus betriebstechnischen Gründen an einem Tag nicht eingehalten werden können, so ist für die Viertelstunde zusätzlich die Grundstunde und der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

Die Bestimmungen des § 2 Abs. 4 BäckAG (Ruhepausen) sind durch diese Regelung bereits berücksichtigt.

2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse in Betrieben, in denen ein Betriebsrat gewählt wurde mit diesem durch Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat gewählt wurde, ist dies mit dem einzelnen Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren.

3) Soweit nicht durch Schichteinteilung oder durch die Bestimmungen des Absatzes 4 eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr, am 24. Dezember und am 31. Dezember um 12 Uhr zu enden.

4) Für den Arbeitsschluß der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigten Angestellten sind unter Wahrung der 40stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierungen für die betreffenden Branchen festgelegten Ladenschlußzeiten maßgebend.

Die Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen einen Zeitraum von vier 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 vier Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens vier Stunden zu betragen hat.

5) Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Durchrechnungszeitraumes durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, berechtigter Entlassung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer werden die nicht ausgeglichenen Mehrstunden im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Gehalt hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtige Gründe vorzeitig austritt oder berechtigt entlassen wird. Bei allen anderen Fällen entfällt die Rückzahlung.

§ 5. ÜBERSTUNDEN-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. 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 Uhr bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent.

Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einen anderen 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 Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

5) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl. Nr. 144.

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/144 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehende Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

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 Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, daß sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, daß der Angestellte an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 ½ Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

10) Die Entlohnung 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 Urlaubsgentgeltes 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. NACTARBEIT

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 eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw, in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe bestimmt sich nach der für die Arbeiter des betreffenden Betriebes geltenden Regelung, sie beträgt jedoch mindestens 15,70 Schilling pro Stunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt.

§ 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 im 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


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

- a) beim Tode des/der Ehegatten(gattin) 3 Arbeitstage
- b) beim Tode des/der Lebensgefährten(gefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte3 Arbeitstage
- c) beim Tode eines Elternteiles 3 Arbeitstage
- d) beim Tode eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage
- e) beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
- f) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts 2 Arbeitstage
- h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern1 Arbeitstag
- i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin1 Arbeitstag
- j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw.Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.




§ 8 a. ANRECHNUNG VON MITTELSCHULSTUDIEN BEI BEMESSUNG DER URLAUBSDAUER

Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.




§ 8 b. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES

Es gelten die Bestimmungen des § 15 Abs. 2 Mutterschutzgesetz und des § 7 des Elternkarenzurlaubsgesetzes.




§ 9. KRANKENURLAUBE UND HEIMAUFENTHALTE

Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaubs oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.




§ 9 a. KÜNDIGUNG BEI LANGDAUERNDER KRANKHEIT

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart und erfolgt eine Kündigung bei langdauernder Krankheit erst zwei Wochen nach Ablauf der Fristen gemäß § 8 Abs. 1 AngG., so gilt die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats als vereinbart.



§ 9 b. ABFERTIGUNG

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



§ 10. ZUSATZURLAUB FÜR KRIEGSVERSEHRTE UND ARBEITSINVALIDE

Kriegsversehrte beider Weltkriege und Arbeitsinvaliden mit 50 Prozent oder mehr Arbeitsbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.

§ 11. 13. UND 14 MONATSGEHALT, WEIHNACHTSREMUNERATION UND URLAUBSZUSCHUSS

1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß).
Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.
Bei Provisionsbezieheren, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum zugrunde gelegt.
Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

2) Der Berechnung des 13. Monatsgehaltes ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) soll tunlichst am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres, spätestens in der ersten vollen Dezemberwoche ausbezahlt werden.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuß) wird bei Antritt einesurlaubes fällig.
Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuß mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

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

Angestellte, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßige zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.


5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuß angerechnet werden.

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

§ 12. DIENSTERFINDUNGEN


Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes.

Er muß dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten von Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muß der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.



§ 13. SONDERVEREINBARUNGEN


Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).



§ 14. EINSTELLUNGSBERSCHRÄNKUNGEN

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


2) Die vertragsschließenden Teile empfehlen, nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulbildung oder mindestens sechs Klassen Mittelschule bzw. abgeschlossener Lehrzeit neu einzustellen. Ausgenommen hiervon sind Dienstnehmer mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fachkenntnissen auf Grund langjährige Berufserfahrung.



§ 15. SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuß zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind

.



§ 16. VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER

- 1)** Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel.
- 2)** Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgeld durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.
- 3)** Angestellte unter 18 Jahre sind, solange sie nicht eine 1 Monat dauernde Praxiszeit zurückgelegt haben, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I einzureihen.
- 4)** Alle über 18 Jahre alten Angestellten sowie jene Angestellten unter 18 Jahren, die 1 Monat Praxis zurückgelegt haben, werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI eingereiht.
- 5)** Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.
- 6)** Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.
- 7)** Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.
- 8)** Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.
- 9)** Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahre bestimmt.
Als Praxisjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als „ Angestellter“ im Sinne des Angestelltengesetzes - gleichgültig, mit welcher Art der Verwendung - verbracht hat.
Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat.

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 Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Abs. 5 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen; wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Für die Anrechnung der Vorarbeiterjahre ist der 4. Abs. der Ziff. 9 nicht anzuwenden.

10) Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Praxisjahre anzurechnen, wenn die Einberufung zum Wehrdienst aus einem Angestelltendienstverhältnis und nach dem 1. Juni 1939 erfolgte.

Das gleiche gilt für Zeiten, die ein Angestellter zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, wenn er dies urkundlich nachweist.

Es wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, solche Zeiten auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der Angestellte mindestens drei Angestelltendienstjahre mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den Militär- (Haft-, Emigrations-) Zeiten nachweisen kann.

11) Sollte ein Angestellter bei seiner Einreihung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vorgeschriebene Praxis aufweisen, so hat er bis zur Erreichung dieser Zeit 90 Prozent des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu erhalten, jedoch nicht weniger als das Mindestgrundgehalt, das ihm in der nächstniedrigeren Verwendungsgruppe auf Grund der dort anzurechnenden Praxis bzw. Verwendungsgruppenjahre zustehen würde. In diesem Falle beginnen die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen.

Durch das Schulorganisationsgesetz 1962 wurde die Dauer der Schulausbildung neu festgesetzt und eine Gliederung der Schulen nach ihrer Bildungshöhe durchgeführt. Die Handelsschulen, gewerblichen und technischen Fachschulen wurden nebst einigen anderen Schultypen unter der Bezeichnung „berufsbildende mittlere Schulen“ zusammengefasst.

Die Mittelschulen, Handelsakademien und höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten werden als „höhere Schulen“ bezeichnet und gliedern sich in allgemeinbildende höhere Schulen (bisher Mittelschulen) und berufsbildende höhere Schulen (z. B. höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, Handelsakademien). Außerdem wurde die Ausbildungsdauer nahezu aller mittlerer und höherer Schulen verlängert. Die bisher dreijährige technische Fachschule wird einen vierjährigen Bildungsgang, die zweijährige Handelsschule einen dreijährigen Bildungsgang umfassen.

Die allgemeinbildenden höheren Schulen (bisher Mittelschulen) werden in Hinkunft an Stelle eines achtjährigen einen neunjährigen, die Handelsakademien an Stelle eines vierjährigen einen fünfjährigen Bildungsgang umfassen. Die höheren technischen und gewerblichen Lehranstalten behalten ihren fünfjährigen Bildungsgang bei.

Die „ bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962“ vorgesehenen Praxiszeiten gelten also für jene Angestellten, die einen verlängerten Bildungsgang im Sinne des Gesetzes zurückgelegt haben (d. h. eine vierjährige technische Fachschulausbildung an Stelle einer bisher dreijährigen und eine fünfjährige höhere Schulausbildung nach der achtjährigen Pflichtschulzeit an Stelle einer bisher vierjährigen). Die Praxiszeiten für Absolventen einer höheren technischen und gewerblichen Lehranstalt bleiben gleich, weil hier in der Ausbildungsdauer keine Änderung eingetreten ist.

Die Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 (längere Ausbildungsdauer) ergibt sich jeweils ab Ende folgender Schuljahre:

für dreijährige Handelsschulen.....	1965/1966
für vierjährige technische Fachschulen.....	1966/1967
für Handelsakademien.....	1967/1968
für allgemeinbildende höhere Schulen.....	1971/1972

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder Privatlehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen.

Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen; die Schulen sind nachstehend beispielsweise angeführt:

A. Vor Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

a) Schulen mit zweijähriger Studienzeit:

Zweijährige Handelsschulen, kaufmännische oder technische Fachschulen und Werkmeisterschulen (nicht aber Kurse an solchen Schulen).

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

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

b) Schulen mit dreijähriger Studienzeit:

Dreijährige technische Fachschulen

c) Schulen mit vier- oder mehrjähriger Studienzeit:

Handelsakademien mit Reifeprüfung (Matura); höhere technische Lehranstalten mit Reifeprüfung, wie höhere Gewerbeschulen, Technologisches Gewerbemuseum, höhere technische Bundeslehranstalten und andere technische Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht und Abschlussprüfung, sofern sie eine mindestens vierjährige Studienzeit erfordern; Mittelschulen mit Reifeprüfung.

B. Nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes von 1962:

a) Berufsbildende mittlere Schulen:

zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, dreijährige Handelsschulen

drei- oder mehrjährige technische Fachschulen (nicht aber Kurse solcher Schulen).

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

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

b) Höhere Schulen:

Allgemeinbildende höhere Schulen und berufsbildende höhere Schulen, wie Handelsakademien oder höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, alle mit Reifeprüfung.

c) Hochschulen:

Universität, Technische Hochschule, Hochschule für Welthandel, Hochschule für Bodenkultur und Montanistische Hochschule. Ausländische Hochschulen der vorgenannten Art sind den inländischen Hochschulen dann gleichzustellen, wenn die dort erworbenen akademischen Grade in Österreich nostrifiziert sind.

12) Bezüge der Aufsichtsorgane:

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorien, wie folgt, übersteigen:

Aufseher um	15 %,
Meister und Montageleiter um	20 %,
Obermeister um	25 %.

Der Bezug der Meister, Montageleiter und Obermeister muss mindestens den Akkordrichtsatz bzw. Gedingerichtlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 17. ANRECHNUNG AUF DAS MINDESTGRUNDGEHALT

1) Sozialzulagen:

Familien-, Hausstand-, Frauen- und Kinderzulagen können bei Ermittlung des Mindestgrundgehaltes angerechnet werden, so dass das Mindestgrundgehalt als erreicht gilt, wenn es einschließlich dieser Zulagen die vorgesehene Höhe erreicht.

2) Provisionen:

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

3) Remunerationen:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von zwei Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 17 a. GEHALTSABRECHNUNG

1) Der 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 (z. B. gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich oder in nachweislich ähnlicher Form zu informieren.

§ 18. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN

Siehe Gehaltstabelle.

§ 18 a. KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MINDESTGRUNDGEHÄLTER FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ANGESTELLTE

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 167 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu

multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenanzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

§ 19. SCHLUSSBESTIMMUNGEN - GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

- 1) Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag für Angestellte im Bäckerberuf vom 30. Juli 1984 außer Kraft.
- 2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.
- 3) Wenn ein bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 16 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.
- 4) Ergänzend zu diesem Kollektivvertrag gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche.
- 5) Durch den vorliegenden Kollektivvertrag werden die geltenden Gehaltstabellen nicht berührt.

Wien, 03. Oktober 1996

VERWENDUNGSGRUPPEN

Verwendungsgruppe I.

Tätigkeitsmerkmale:

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

Vorgeschriebene Praxis:

Keine.

KAUFMÄNNISCHE UND ADMINISTRATIVE ANGESTELLTE

z. B.: Hilfskräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand (z. B. Maschinschreiber nach Konzept, Werkstättenschreiber bzw. Lohnschreiber); Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten); Adrempträger und ähnliche.

TECHNISCHE ANGESTELLTE

z. B.: Kopisten

Verwendungsgruppe II.

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Vorgeschriebene Praxis:

6 Monate. Bei dreijähriger technischer Fachschule: 3 Monate.

Bei Absolvierung einer mindestens vierjährigen technischen oder kaufmännischen Fachschule oder einer Mittelschule: Keine.

Bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

Bei einer vierjährigen technischen Fachschule: 3 Monate.

Bei einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule und bei abgeschlossener technischer Zeichnerlehre: Keine.

KAUFMÄNNISCHE UND ADMINISTRATIVE ANGESTELLTE

z. B.: Stenotypisten, Phonotypisten,

Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen, Fakturisten mit einfacher Verrechnung, Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Fernschreiber,

Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager und Versand, qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine der in Verwendungsgruppe III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen.

Lohnrechner (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen, wenn sie diese Tätigkeit unter Anleitung von Angestellten einer höheren Verwendungsgruppe ausführen),

Inkassanten,

Verkäufer im Detailgeschäft,

Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

TECHNISCHE ANGESTELLTE

z. B.: Technische Zeichner

Verwendungsgruppe III.

Tätigkeitsmerkmale:

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

Vorgeschriebene Praxis:

12 Monate. Bei dreijähriger technischer Fachschule: 9 Monate.

Bei Mittelschule bzw. vierjähriger kaufmännischer oder technischer Fachschule: 6 Monate

Bei fünfjähriger technischer Fachschule: 3 Monate.

Bei Hochschule: Keine

Bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 9 Monate.

Bei allgemeinbildender oder berufsbildender höherer Schule: 3 Monate.

Bei Hochschule: Keine.

KAUFMÄNNISCHE UND ADMINISTRATIVE ANGESTELLTE

z. B.: Korrespondenten, Übersetzer

Stenotypisten und Phonotypisten mit besonderer Verwendung, Stenotypisten und

Phonotypisten mit einer Fremdsprache,
Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer, Kontokorrentführer, Saldokontisten, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind),
Lohn- und Gehaltsverrechner (das sind Angestellte, die über die Arbeit eines Lohnverrechners hinaus die Lohn- und Gehaltslisten auszahlsreif gestalten und allenfalls die im Lohnbüro erforderlichen Nacharbeiten, zum Beispiel Abrechnung mit Sozialversicherungsträgern, Finanzamt durchführen), Telefonisten mit regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung, Sekretär(in),
Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind,
Kassiere in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl von bis zu 50 Dienstnehmern oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen,
Angestellte im Ein- und Verkauf,
Statistiker,
Magazineure,
Expedienten (ausgenommen Postexpedienten)
Registralurleiter,
Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, insbesondere während der Einarbeitung,
Operator,
Tätigkeiten in der Datenerfassung mit Aufsichts- oder Koordinierungsfunktion,
Vertreter,
Filialleiter,
Verkäufer im Detailgeschäft mit besonderen Fachkenntnissen oder Fremdsprachen,
Diplomiertes Krankenpflegepersonal.

TECHNISCHE ANGESTELLTE:

z. B.: Hilfskonstrukteure, Teilkonstrukteure,
Techniker,
Arbeitsvorbereiter, Ablauf-(Termin-)Koordinatoren und Nachkalkulanten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe,
Zeitnehmer,
Materialprüfer 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 (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis:

21 Monate.

Bei Mittelschule bzw. vierjähriger technischer oder kaufmännischer Fachschule: 12 Monate.

Bei fünfjähriger technischer Fachschule: 9 Monate.

Bei Hochschule: 3 Monate.

Bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 15 Monate.

Bei allgemeinbildender oder berufsbildender höherer Schule: 9 Monate.

Bei Hochschule: 3 Monate.

KAUFMÄNNISCHE UND ADMINISTRATIVE ANGESTELLTE

z. B.: Selbständige, qualifizierte oder fremdsprachige Korrespondenten,
Stenotypisten und Phonotypisten mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,
Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache,

Sekretäre(innen), die auch Sachbearbeiter-(Referenten-)Tätigkeiten selbstständig ausführen, selbstständige Buchhalter (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigungszahl bis zu 50 Dienstnehmern auch Bilanzbuchhalter), selbständige Kassiere in Betrieben mit mehr als 50 Dienstnehmern, Hauptkassiere, selbständige Programmierer, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Analytiker, Versandleiter, Sachbearbeiter (Referenten) im Ein- und Verkauf, Vertreter im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Sachbearbeiter in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten, Sachbearbeiter im Personalverrechnungswesen im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Selbständige Filialleiter, insbesondere im Sinne des 2. Satzes der Tätigkeitsmerkmale, Hauptmagazineure.

TECHNISCHE ANGESTELLTE

z. B.: Konstrukteure, Techniker im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Technische Einkäufer, Selbständige Arbeitsvorbereiter, Selbständige Ablauf-(Termin-)Planer, Selbständige Materialprüfer mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, Selbständige Vor- und Nachkalkulanten, Entwicklungstechniker, Sicherheitstechniker.

Verwendungsgruppe V.

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, 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 größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis:

42 Monate.

Bei Mittelschule bzw. vierjähriger technischer oder kaufmännischer Fachschule 30 Monate.

Bei fünfjähriger technischer Fachschule: 24 Monate.

Bei Hochschule: 12 Monate.

Bei Schulbildung des Angestellten nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962:

Bei allgemeinbildender oder berufsbildender höherer Schule: 24 Monate.

Bei Hochschule: 12 Monate

KAUFMÄNNISCHE UND ADMINISTRATIVE ANGESTELLTE

z. B.: Bilanzbuchhalter, Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Leiter des Personalbüros, Einkäufer, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z. B. 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 Qualifikation im Sinne obiger

Tätigkeitsmerkmale erfordern,
Leiter der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung.
Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z. B. Programmierer, die projektbezogene
Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer),
Analytiker, die auf Grund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder
Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die
Programmierung vorbereiten,
Betriebsärzte.

TECHNISCHE ANGESTELLTE

z. B.: Leitende Konstrukteure,
Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben,
Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen,
Technische Einkäufer mit besonderen Fachkenntnissen,
Sicherheitstechniker 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
verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

z. B.: Prokuristen, soweit sie eingestuft werden,
Betriebsleiter }

Chefingenieure } in Groß-
Chefkonstrukteure } betrieben
leitende Chemiker }

Leiter der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter
Anwendung.

MEISTERGRUPPE

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister, Betriebsaufseher.

Verwendungsgruppe M II

Meister

Verwendungsgruppe M III

Obermeister

§ 3. JUGENDLICHE ANGESTELLTE UND LEHRLINGE

Die jugendlichen Angestellten sind, solange sie nicht eine 1 Monat dauernde Praxiszeit
zurückgelegt haben, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I
der Gehaltstabelle einzureihen.

ANHANG

Muster für Dienstzettel

