

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

## Bäckergewerbe Österreich

2017

# KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für das Bäckergewerbe Österreich**

# INHALTSVERZEICHNIS

I.	Geltungsbereich .....	<u>2</u>
II.	Arbeitszeit .....	<u>3</u>
III.	Sonn- und Feiertagsarbeit .....	<u>6</u>
IV.	Nachtarbeit .....	<u>7</u>
V.	Entgelt .....	<u>7</u>
VI.	Urlaub .....	<u>10</u>
VII.	Urlaubszuschuss .....	<u>10</u>
VIII.	Weihnachtsremuneration .....	<u>12</u>
IX.	Krankengeldzuschuss .....	<u>13</u>
X.	Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes .....	<u>14</u>
XI.	Schutzausrüstung und Schutzkleidung, Reinigungsbehelfe .....	<u>16</u>
XII.	Verfallsregelungen .....	<u>16</u>
XIII.	Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	<u>17</u>
XIV.	Abfertigung .....	<u>18</u>
XV.	Beziehungen zwischen den Vertragsteilen .....	<u>18</u>
XVI.	Begünstigungsklausel .....	<u>18</u>
	Muster einer Umstellungsvereinbarung durch Betriebsvereinbarung .....	<u>19</u>
	§ 82 Gewerbeordnung .....	<u>21</u>
	<b>Zusatzkollektivvertrag</b>	
	<b>Beschäftigung von Jugendlichen</b> .....	<u>22</u>

## **I. GELTUNGSBEREICH**

1. Vertragspartner: Dieser Kollektivvertrag wird zwischen der Bundesinnung der Bäcker und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, vertreten durch die Fachgewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss, abgeschlossen.

Seit November 2009: Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

2. Der Kollektivvertrag gilt für alle in den Mitgliedsbetrieben der Bundesinnung der Bäcker beschäftigten Arbeiter sowie gewerbliche Lehrlinge. Er gilt nicht für die dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer und kfm. Lehrlinge. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

3. Die Bestimmungen betreffend den Krankengeldzuschuss (IX) und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (XIII) sind auf gewerbliche Lehrverhältnisse nicht anzuwenden. Hinsichtlich des Krankengeldzuschusses für Lehrlinge gilt § 17a Berufsausbildungsgesetz.

4. Der Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 1996 in Kraft.

## **II. ARBEITSZEIT**

### **A) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

5. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

6. 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 der Überstundenzuschlag zu bezahlen. Die Bestimmungen des § 6 BäckAG 1996 (Ruhepausen) sind durch diese Regelungen bereits berücksichtigt.

**7.** Die Verteilung und Lage der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit wird in Betrieben mit dem zuständigen Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung festgelegt, sonst mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart.

**8.** Die regelmäßige Arbeitszeit an Samstagen endet um 12 Uhr. Abweichende Vereinbarungen sind möglich. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf beschäftigt sind, endet mit der für Samstage gesetzlich festgesetzten Öffnungszeit.

**9.** Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit ohne Lohnausfall um 12 Uhr. Für Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf beschäftigt sind, gilt die Ziffer 8 sinngemäß.

## **B) DURCHRECHENBARE ARBEITSZEIT**

**10.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von maximal 26 Wochen bis zu 43 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung mit jedem Arbeitnehmer kann ein davon abweichender zusammenhängender Zeitraum von maximal 52 Wochen vereinbart werden (Zusatz-KV vom 28.11.05 / gültig ab 1.1.06).

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

**12.** Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist schriftlich im Voraus im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, mit jedem Arbeitnehmer festzulegen. Die Betriebsvereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis maximal 26 Wochen ist den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Landesebene bekannt zu geben.

**13.** 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 zu viel bezahlten Lohn hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtige Gründe vorzeitig austritt oder berechtigt entlassen wird. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber entfällt die Rückzahlung.

### **C) ÜBERSTUNDEN**

**14.** Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des Abschnittes II B) liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

**15.** Die Bezahlung von Überstunden ist im Abschnitt V – Entgelt Punkte 33-37 geregelt. Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer – eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen. Dabei sind Überstunden zeitmäßig in jenem Verhältnis, das dem Zuschlag entspricht, abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1 : 1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung. Der Zeitausgleich sollte möglichst in ganzen Tagen vereinbart werden.

### **D) TEILZEITBESCHÄFTIGTE**

**16.** Für Teilzeitbeschäftigte sind die Bestimmungen des § 19c Arbeitszeitgesetz anzuwenden. Wenn aufgrund des § 11, Abs. 1 Arbeitszeitgesetz ei-

ne Pause zu halten ist, ist Ziffer 6 des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

## **E) GENERELLE BESTIMMUNGEN**

**17.** Für alle Arbeitnehmer sind, soweit in den Punkten A) bis C) und im Bäckereiarbeitergesetz nicht anders geregelt, die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes anzuwenden.

## **III. SONN- UND FEIERTAGSARBEIT**

**18.** Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw. an Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.

**19.** Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sind nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

**20.**

**A)** Arbeitnehmer, die dem BäckAG 1996 unterliegen: Arbeiten gemäß § 17 BäckAG 1996: Es gelten die Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes, der Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen und des § 17 BäckAG 1996.

**B)** Arbeitnehmer, die nicht dem BäckAG unterliegen: Es gilt das Arbeitsruhegesetz (BGBl. Nr. 144/83) in der jeweils geltenden Fassung.

**21.** Als Feiertage gelten die aufgrund des Arbeitsruhegesetzes BGBl. 144/83 und Feiertagsruhegesetzes BGBl. 153/57 jeweils in der geltenden Fassung festgelegten Tage, das sind derzeit: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag. Darüber hinaus gilt für die Angehörigen der israelitischen Glaubensgemeinschaft der Versöhnungstag als Feiertag.



**22.** Alle nicht im Abs. 21 angeführten Feiertage gelten als gewöhnliche Arbeitstage (Werktage). Sie sind jedoch, wenn von der Betriebsleitung für den Betrieb oder vom Gesetzgeber allgemein Arbeitsruhe angeordnet wurde, wie gesetzliche Feiertage voll zu entlohnen. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Vereinbarungen über die Einarbeitung von Arbeitstagen.

**23.** Feiertage, die auf einen Sonntag oder in der 5-Tage-Woche bzw. durch eine anders geartete Verteilung der Arbeitszeit auf arbeitsfreie Werktage fallen, bleiben ohne Vergütung.

**24.** Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit bleiben unberührt.

## **IV. NACTARBEIT**

**25.** Für Arbeitnehmer, die dem BäckAG unterliegen, gilt: Als Nachtarbeit die Arbeit in der Zeit zwischen 20 Uhr und 4 Uhr.

Die Nachtarbeit ist für Lehrlinge und Arbeiter bis zum vollendeten 18. Lebensjahr vor 4 Uhr früh verboten. Bis zum vollendeten 15. Lebensjahr dürfen Jugendliche für Arbeiten, die der Berufsausbildung dienen, erst ab 6 Uhr (§ 17 Abs. 1 KJBG), ab diesem Alter jedoch bereits ab 4 Uhr (§ 17 Abs. 5 KJBG) beschäftigt werden. (Ergänzung aus dem Lohnvertrag 1.10.1998)

**26.** Für alle übrigen Arbeitnehmer gilt als Nachtzeit die Arbeit in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

## **V. ENTGELT**

### **A) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

**27.** Jeder Arbeitnehmer ist nach seiner überwiegenden Verwendung in die Verwendungsgruppen des Lohnvertrages einzustufen.

**28.** Der Lohnvertrag bestimmt die monatlichen Mindestlöhne sowie die Stundengrundlöhne. Der Stundengrundlohn ergibt sich aus dem Teiler 167. Der Teiler für die Überstundenzuschläge beträgt ebenfalls 167. Zulagen werden im Lohnvertrag festgelegt, ebenso Tagesgelder bei auswärtiger Arbeitsleistung.

**29.** Lohnzahlungszeitraum ist der Monat. Die Vereinbarung abweichender, höchstens fünfwöchiger Zahlungszeiträume bleibt zulässig.

**30.**

- a) Bargeldlose Lohnzahlungen bedürfen einer ausdrücklichen Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist diese Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu treffen.
- b) Die Abrechnung der Arbeitsentgelte hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Arbeitnehmer am festgelegten Lohnauszahlungstag ihren Lohn erhalten. Ist eine Abschlagszahlung (Akontierung) vereinbart, so soll diese am Freitag vorgenommen werden.
- c) Der Arbeitnehmer hat monatlich Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung, wobei diese insbesondere auszuweisen hat:
  - 1. die Verrechnungsperiode,
  - 2. Überstunden,
  - 3. Zulagen und Zuschläge,
  - 4. allfällige Sonderzahlungen,
  - 5. Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
  - 6. die geleisteten Stunden.

## **B) ZULAGEN**

**31.** Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber mit der Beschickung und Entleerung begehrter Tiefkühlanlagen bestimmt und hierbei unmittelbar beschäftigt sind, erhalten eine Erschwerniszulage, wenn diese Beschäftigung innerhalb eines Arbeitstages mehr als 2 1/2 Stunden beträgt. Die Höhe der Erschwerniszulage wird im Lohnvertrag festgelegt.

**32.** Für Zusteller mit Geldverrechnung kann ein Mankogeld innerbetrieblich vereinbart werden. Wenn Betriebsräte bestehen, im Einvernehmen mit diesen.

### **C) ZUSCHLÄGE**

**33.** Zuschläge an Werktagen:

- a)** Allen Arbeitnehmern gebührt ab der 1. Überstunde ein Zuschlag von 50%.
- b)** Für Arbeitsleistungen von Arbeitnehmern, die nicht dem BäckAG unterstehen, zwischen 22 und 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50%.
- c)** Für Arbeitsleistungen von Arbeitnehmern, die dem BäckAG unterstehen, zwischen 20 und 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von 75%, zwischen 4 und 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50%.
- d)** Für Überstundenarbeit von Arbeitnehmern, die dem BäckAG unterstehen, in der Zeit von 20 bis 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von 125%, in der Zeit von 4 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100%.
- e)** Für Überstundenarbeit aller übrigen Arbeitnehmer in der Zeit von 22 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100%.

**34.** Sonntagszuschläge für die ersten acht Sonntagsstunden während der Tageszeit 100%. Für darüber hinausgehende Stunden sowie Sonntagsnachtstunden (siehe Punkt 26) 150%. Für Arbeitnehmer, die dem BäckAG unterstehen, für die Zeit von 0 bis 4 Uhr und von 20 bis 24 Uhr 175%.

**35.** Feiertagsarbeit: Für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen sind neben dem ungekürzten Monatslohn folgende Zahlungen zu leisten:

- a)** für Normalstunden – 100%
- b)** für Nachtstunden – 150%
- c)** für Arbeitnehmer, die dem BäckAG unterstehen, für die Zeit von 0 bis 4 Uhr und von 20 bis 24 Uhr – 175%
- d)** für Überstunden – 200%

Als Normalstunden an Feiertagen gelten jene Stunden, die gemäß der Arbeitszeiteinteilung vereinbart sind.

**36.** Für die Arbeit nach 12 Uhr eines 24. oder 31. Dezember gebührt ein Zuschlag von 100%. Für Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf beschäftigt sind, gebührt dieser Zuschlag erst nach den gesetzlich festgesetzten Öffnungszeiten.

**37.** Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus.

## **D) REISEKOSTENENTSCHÄDIGUNG**

**38.** Für Kraftfahrer, Mitfahrer und Brot-/Gebäcksausführer können unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die durch Ausfahrten von längerer Dauer und größerer Entfernung entstehenden Mehraufwendungen, Reisekosten (Taggelder und Nächtigungskosten) und die Bedingungen, unter denen sie gewährt werden, festgestellt werden. Wenn Betriebsräte vorhanden sind, erfolgt die Festlegung im Einvernehmen mit diesen.

## **VI. URLAUB**

**39.** Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaub im Sinne des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. 390/1976) in der jeweils gültigen Fassung sowie des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes vom 1. März 1978, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund.

**40.** Umstellungsmöglichkeit auf das Kalenderjahr  
Gemäß § 2 Abs. 4 UrlG kann durch Betriebsvereinbarung das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum (anstelle des Arbeitsjahres) als Urlaubsjahr vereinbart werden.

## VII. URLAUBSZUSCHUSS

**41.** Neben dem Urlaubsentgelt gebührt dem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss. Der Urlaubszuschuss beträgt 1 Monatsgrundlohn (1 mtl. Lehrlingsentschädigung).

**42.** Der Monatsgrundlohn ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden Normalarbeitszeit ergibt, unter Ausschluss aller Zuschläge. Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt.

**43.** Der Urlaubszuschuss wird bei Urlaubsantritt ausbezahlt. Wird der Urlaub in zwei Teilen genommen, kann der Urlaubszuschuss anteilmäßig entrichtet werden. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss spätestens mit der Septemberabrechnung d. lfd. Jahres zur Auszahlung zu bringen.

**44.** Den während eines Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern und Lehrlingen gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses, also  $\frac{1}{52}$  je Beschäftigungswoche im Kalenderjahr. Dieser aliquote Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt oder spätestens am 31. Dezember d. lfd. Jahres auszubezahlen.

**45.** Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Verbrauch des zustehendenurlaubes wird bei Vorliegen der nachstehenden Voraussetzungen der entsprechende Anteil des Urlaubszuschusses bezahlt. Anspruch auf den entsprechenden Anteil des Urlaubszuschusses haben Arbeitnehmer,

- a)** deren Arbeitsverhältnis vor Urlaubsantritt vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird,
- b)** die gemäß § 82 lit. h) der Gewerbeordnung 1859 entlassen werden,
- c)** die gemäß § 82a der Gewerbeordnung 1859 austreten.

**46.** Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, oder Arbeitnehmer, die gemäß § 82 der Gewerbeord-

nung 1859 (ausgenommen lit. h)) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Urlaubszuschuss.

**47.** Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für die Dauer der Wehrdienst- bzw. Zivildienstleistung, für die Dauer des Bezuges von Wohngeld gemäß § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gemäß dem Mutterschutzgesetz und dem Elternkarenzurlaubsgesetz\*) in der jeweils geltenden Fassung.

**48.** Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Entlassung gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 (ausgenommen § 82 lit. h)) zu einem Zeitpunkt, in dem der Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeitnehmer den zu viel erhaltenen Teil des Urlaubszuschusses entsprechend dem Rest des Kalenderjahres zurückzuzahlen.

**49.** Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil des Urlaubszuschusses, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

#### **50. Übergangsregelung**

Bei bisher arbeitsjährlich gewährtem Urlaubszuschuss ist der für die Wochen vom Beginn des laufenden Arbeitsjahres bis 31.12.1996 gebührende Teil spätestens in der letzten Dezemberwoche des Jahres 1996 nachzuzahlen. Im laufenden Arbeitsjahr bereits erfolgte Zahlungen sind auf diesen Anspruch anzurechnen.

## **VIII. WEIHNACHTSREMUNERATION**

**51.** Dem Arbeitnehmer gebührt in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Die Weihnachtsremuneration beträgt 1 Monatsgrundlohn (1 mtl. Lehrlingsentschädigung).

**52.** Die Weihnachtsremuneration wird spätestens in der ersten vollen Dezemberwoche ausbezahlt.

\*) (durch BGBl I 103/2001 in Väter-Karenzgesetz umbenannt)

**53.** Der Monatsgrundlohn ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden Normalarbeitszeit ergibt, unter Ausschluss aller Zuschläge. Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt.

**54.** Bei Eintritt während des Jahres und bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Weihnachtsremuneration wird bei Vorliegen der nachstehenden Voraussetzungen der entsprechende Anteil bezahlt. Anspruch auf den entsprechenden Anteil der Weihnachtsremuneration haben Arbeitnehmer,

- a) deren Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird;
- b) die gemäß § 82 lit. h) Gewerbeordnung 1859 entlassen werden;
- c) die gemäß § 82a Gewerbeordnung 1859 austreten.

**55.** Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, oder Arbeitnehmer, die gemäß § 82 der Gewerbeordnung 1859 (ausgenommen lit. h)) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.

**56.** Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für die Dauer der Wehrdienst- bzw. Zivildienstleistung, für die Dauer des Bezuges von Wochengeld gemäß § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz und dem Elternkarenzurlaubsgesetz\*) in der jeweils geltenden Fassung.

**57.** Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Lösung gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 (ausgenommen lit. h)) nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat der Arbeitnehmer den zu viel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend dem Rest des Kalenderjahres zurückzuzahlen.

**58.** Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

\*) (durch BGBl I 103/2001 in Väter-Karenzgesetz umbenannt)

## IX. KRANKENGELDZUSCHUSS

(Diese Bestimmung ist auf gewerbliche Lehrlinge nicht anzuwenden.  
Für Lehrlinge gilt § 17a Berufsausbildungsgesetz)

**59.** Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht unter bestimmten Voraussetzungen, die im Entgeltfortzahlungsgesetz angeführt sind, Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss. Durch Betriebsvereinbarungen kann der Zeitraum der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und des Krankengeldzuschusses auf das Kalenderjahr umgestellt werden. Bei Krankheit einmal innerhalb eines Dienst- bzw. Kalenderjahres:

- a) vom 4. bis 5. Dienstjahr bzw. KJ für die 5. Krankheitswoche\*)
- b) vom 6. bis 10. Dienstjahr bzw. KJ für die 7. Krankheitswoche\*)
- c) vom 11. bis 15. Dienstjahr bzw. KJ für die 7. bis 9. Krankheitswoche\*)
- d) vom 16. bis 25. Dienstjahr bzw. KJ für die 9. Krankheitswoche\*)

**Bei Arbeitsunfall:** bis zum 15. Dienstjahr bzw. KJ für die 9. Krankheitswoche pro Arbeitsunfall.

**Höhe des Krankengeldzuschusses:** Als Basis für die Berechnung des Krankengeldzuschusses gilt der Monatsgrundlohn und beträgt 49% desselben. Zur Berechnung des Krankengeldzuschusses für einzelne Arbeitstage gilt als Basis  $\frac{1}{30}$  des Monatsgrundlohnes.

## X. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG AUSSERHALB DES KRANKENSTANDES

**60.** Der Arbeitnehmer behält im Falle einer Arbeitsverhinderung das regelmäßige Entgelt, wenn er

- a) durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird,
- b) mindestens 14 Tage ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist,

\*) (Durch die Angleichung an den Grundanspruch der Angestellten durch den BGBl I 44/2000 praktisch für alle nach dem 31.12.2000 eingetretenen Krankenstände obsolet geworden.)



- c) die Arbeitsverhinderung durch Beibringung der hierfür maßgeblichen Urkunde oder Bestätigung nachweist und
- d) die Arbeitsverhinderung, sobald sie ihm bekannt ist, meldet.

**61. Als wichtige Gründe gelten:**

- a) ambulatorische Behandlung außerhalb des Betriebes, sofern diese nicht außerhalb der Arbeitszeit vorgenommen werden kann, die tatsächlich versäumte Zeit bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden in einem Dienstjahr.
- b) eigene Eheschließung ..... 3 Arbeitstage
- c) Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- d) Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder, Stief- oder Adoptivkinder ..... 1 Arbeitstag
- e) bei Todesfall (einschließlich Beerdigung) der Eltern, Großeltern, der Ehegattin, Lebensgefährtin sowie der Kinder, Stief- oder Adoptivkinder, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten ..... 3 Arbeitstage  
 bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Großeltern, Kinder, Geschwister und Schwiegereltern, sofern sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, bei sonstigen Familienmitgliedern, nur wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten ..... 1 Arbeitstag
- f) Todesfälle der Eltern, wenn sie außerhalb des Wohnortes des Arbeitnehmers gelebt haben, nach Maßgabe der Entfernung unter Berücksichtigung der verkehrstechnischen Möglichkeiten ..... 1 weiterer Arbeitstag
- g) Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht oder gegründet wird ..... 2 Arbeitstage
- h) Vorladung zu Gerichten, Behörden, öffentlichen Ämtern, sofern dem Arbeitnehmer von den vorladenden Stellen keine Entschädigung gebührt..... die notwendige Zeit
- i) Musterung zum Präsenzdienst..... der Musterungstag

- j) Bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen und höherer Gewalt behält der Arbeitnehmer, falls er zur Leistung der Dienste bereit war, auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist. Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, dann gebührt dem Arbeitnehmer für diese Zeit, sofern er nicht im Betrieb anwesend war, der halbe Lohn bis zu einem Höchstausmaß von zwei Wochen.
- k) Verkehrsstörungen öffentlicher Verkehrsmittel, sofern diese nachgewiesen werden und der Weg zur Arbeitsstätte nicht anders zurückgelegt werden konnte, die jeweils ausfallende Zeit, ..... höchstens 1 Arbeitstag
- l) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dieses nicht an einem arbeitsfreien Tag ausgeübt werden kann ..... die versäumte Arbeitszeit

62. Bei Ereignissen, die in Ziffer 61 unter lit. b), c), d), e) und f) angeführt sind, wird bezahlte Freizeit auch dann gewährt, wenn keine Dienstverhinderung vorliegt. Die freien Tage müssen jedoch im Zusammenhang mit dem Ereignis konsumiert werden.

## **XI. SCHUTZAUSRÜSTUNG UND SCHUTZKLEIDUNG, REINIGUNGSBEHELFE**

63.

- a) Die durch gesetzliche Vorschriften erforderliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Arbeitgeber (Betrieb) beigestellt. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.
- b) Reinigung und Ausbesserung der Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Betrieb besorgt.
- c) Jeder Arbeitnehmer erhält wöchentlich zwei Handtücher und die erforderliche Seife zur Gebrauchnahme im Betrieb.

## **XII. VERFALLSREGELUNGEN**

**64.** Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden – wenn sie nicht anerkannt werden – schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

**65.** Bei rechtzeitiger Geltendmachung der Ansprüche bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

**66.** Die Fristen für die Geltendmachung vertraglicher Ansprüche werden für die Zeit der Präsenzdienst- bzw. Zivildienstleistung und des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz und dem Elternkarenzurlaubsgesetz\*) gehemmt.

## **XIII. AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES**

**67.** Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

**68.** Bei Befristung eines Arbeitsverhältnisses wird diese im Dienstzettel-Vertrag festgehalten.

**69.** Innerhalb der Probezeit von 4 Wochen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelöst werden. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits jeweils zum Ende der Arbeitswoche mit vorgängiger eintägiger Kündigungsfrist gelöst werden. Die Kündigung muss daher spätestens am vorletzten Arbeitstag ausgesprochen werden. Wurde das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet dasselbe mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

**70.** Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von 3 Tagen

- a)** auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen,
- b)** die Arbeitspapiere auszufolgen und

\*) (durch BGBl I 103/2001 in Väter-Karenzgesetz umbenannt)

c) binnen zwei Wochen das gebührende Entgelt zu bezahlen.

71. Der Arbeitnehmer ist unter anderem verpflichtet, die in seinem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Schutzkleidung, Handtücher und Urkunden zurückzustellen.

72. Für die Lösung von Lehrverhältnissen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

#### **XIV. ABFERTIGUNG**

73. Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 107/79 in der jeweils geltenden Fassung.

#### **XV. BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN VERTRAGSTEILEN**

74. Die Kündigung dieses Vertrages kann nur mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist zum Letzten eines jeden Kalendermonats erfolgen.

75. Der Lohnvertrag, der einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet, kann unabhängig von der Geltungsdauer dieses Kollektivvertrages von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

#### **XVI. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL**

76. Bestehende günstigere Vereinbarungen für den einzelnen Arbeitnehmer bleiben unberührt.

Wien, am 1. Oktober 1996

## BUNDESINNUNG DER BÄCKER

Bundesinnungsmeister  
Komm.-Rat K. **WINKLER**

Bundesinnungsgeschäftsführer  
Robert **SKOUMAL**

## ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT AGRAR, NAHRUNG, GENUSS

Vorsitzender  
Dr. Leopold **SIMPERL**

Zentralsekretär  
Gerhard **GÖBL**

Seit November 2009  
**GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer **WIMMER**

Bundessekretär  
Manfred **ANDERLE**

Sekretär  
Erwin A. **KINSLECHNER**

## **MUSTER EINER UMSTELLUNGSVEREINBARUNG DURCH BETRIEBSVEREINBARUNG:**

- 1.** Ansprüche auf Erholungsurlaub richten sich ab 1. Jänner ..... nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr.
- 2.** Die Urlaubsansprüche aller Arbeitnehmer, die am 1. Jänner ..... oder früher eingetreten sind, werden gem. § 2 Abs. 4 Ziff. 3 UrlG berechnet.
- 3.** Die Urlaubsansprüche aller Arbeitnehmer, die nach dem 1. Jänner ..... also im Jahre ..... eingetreten sind, bzw. Neueintritte in Zukunft, werden gem. § 2 Abs. 4 Ziff. 1 UrlG berechnet.
- 4.** Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.
- 5.** Diese Vereinbarung tritt mit 1. Jänner ..... in Kraft.

## **§ 82 GEWERBEORDNUNG**

### **AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**

**§ 82.** Vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer des Arbeitsverhältnisses kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung in folgenden Fällen sofort entlassen werden, wenn er:

- a)** bei Abschluss des Arbeitsvertrages den Gewerbeinhaber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Ausweiskarten oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, den Hilfsarbeiter gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat;
- b)** zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird;
- c)** der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde;
- d)** sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt;
- e)** ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt;
- f)** die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt oder die übrigen Hilfsarbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht;
- g)** sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen, oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht, oder ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
- h)** mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist, oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird, oder wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über vier Wochen dauert;
- i)** durch länger als vierzehn Tage gefänglich angehalten wird.

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG BESCHÄFTIGUNG VON JUGENDLICHEN

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der BÄCKER, Bundesinnung der KONDITOREN, Bundesinnung der FLEISCHER, Bundesinnung der MOLKEREIEN UND KÄSEREIEN, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, dem ÖSTERREICHISCHEN RAIFFEISENVERBAND, 1020 Wien, Hollandstraße 2 einerseits und dem ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND, Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss, 1080 Wien, Albertgasse 35, andererseits.

## GELTUNGSBEREICH

### a) Räumlich

Für das Gebiet der Republik Österreich.

### b) Fachlich

Für alle Betriebe, die der Bundesinnung der Bäcker, Bundesinnung der Konditoren, Bundesinnung der Fleischer und Bundesinnung der Molke- reien und Käseereien bzw. dem Geltungsbereich des vom Österreichischen Raiffeisenverbandes für die Arbeiter/-innen in den genossen- schaftlichen Molkereien abgeschlossenen Kollektivvertrages angehö- ren.

### c) Persönlich

Für alle Jugendlichen, die dem Bäcker-, Konditor-, Fleischer-, Molker- und Käseergewerbe bzw. dem Geltungsbereich des vom Österreichischen Raiffeisenverbandes für die Arbeiter/-innen in den genossen- schaftlichen Molkereien abgeschlossenen Kollektivvertrages unterlie- gen, beschäftigt werden und nicht unter die Ausnahmebestimmungen des § 18 Abs. 2 und 3a sowie § 19 Abs. 4 des KJBG fallen.

## § 3 WOCHENFREIZEIT

1) Den Jugendlichen, die in den Lehrberufen Bäcker, Konditor, Fleischer oder Molkereifachmann/frau ausgebildet und überwiegend mit der Be- oder Verarbeitung von frischen Lebensmitteln beschäftigt werden, ist wö- chentlich eine ununterbrochene Freizeit von 43 Stunden zu gewähren, in



die der Sonntag zu fallen hat. Ausgleichsmaßnahmen sind auf betrieblicher Ebene, etwa durch längere tägliche Ruhezeiten als gesetzlich vorgesehen, festzulegen. Die Wochenfreizeit hat am Samstag nach 5 Arbeitsstunden jedoch spätestens um 13.00 Uhr zu beginnen. Ist die Arbeitszeit am Samstag ausnahmsweise länger als 5 Stunden, entsteht ein Anspruch auf eine über 43 Stunden hinausgehende Wochenfreizeit im Ausmaß der Differenz auf 48 Stunden. Diese Differenz ist innerhalb von 26 Wochen auszugleichen.

**2)** Für Jugendliche, die nicht unter Abs. 1 fallen, kann die Wochenfreizeit abweichend von § 19 Abs. 1 und 2 KJBG aus organisatorischen Gründen oder im Interesse der Jugendlichen so gestaltet werden, dass die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit, in die der Sonntag zu fallen hat, nicht aufeinanderfolgen oder dass das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, verkürzt werden kann, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt. Die Wochenfreizeit hat am Samstag spätestens um 13.00 Uhr, für Jugendliche, die mit unbedingt notwendigen Abschlussarbeiten beschäftigt sind, um 15.00 Uhr zu beginnen.

Wien, am 31. Oktober 1997



# NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.



# GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555  
Fax 01/534 44-103 514

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

## **Landessekretariat Burgenland:**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,  
Fax 01/534 44-103 101

Sekretariat Oberwart:

7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel. 03352/32356-14,  
Fax: 01/534 44-103 111

## **Landessekretariat Kärnten:**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,  
Fax 01/534 44-103 102

## **Landessekretariat Niederösterreich:**

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,  
Fax 01/534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,  
Fax 01/534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-31,  
Fax: 01/534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,  
Fax: 01/534 44-103 153

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,  
Fax: 01/53 444-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/52412-54 452,  
Fax 01/534 44-103 143

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,  
Fax: 01/534 44-103 183

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/325-27 oder 28,  
Fax: 01/534 44-103 133

**Landessekretariat Oberösterreich:**

4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. 0732/65 33 47,

Fax 01/534 44-103 104

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

Fax: 01/534 44-103 134

Bezirkssekretariat Wels:

4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. 07242/464 83,

Fax: 01/534 44-103 124

**Landessekretariat Salzburg:**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

Fax 01/534 44-103 105

**Landessekretariat Steiermark:**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

Fax 01/534 44-103 106

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,

Fax: 01/534 44-103 126

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

Fax: 01/534 44-103 136

**Landessekretariat Tirol:**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

Fax 01/534 44-103 107

**Landessekretariat Vorarlberg:**

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

Fax 01/534 44-103 108

**Landessekretariat Wien:**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

Fax 01/534 44-103 109

# **PRO-GE**

**DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT**

**Gewerkschaft PRO-GE**  
**Branchen- und Kollektivvertragsbüro**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 534 44-69 600

Fax: (01) 534 44-103 516

E-Mail: [nahrung@proge.at](mailto:nahrung@proge.at)

Web: [www.proge.at](http://www.proge.at)

**Impressum**

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

# CARDANGEBOTE

Alle Vergünstigungen mit deiner Mitgliedskarte – online, gut sortiert und immer aktuell.

Jetzt NEU auf  
[preisvorteil.proge.at](http://preisvorteil.proge.at)



**CARDANGEBOTE**  
Deine Vorteile mit deiner Mitgliedskarte

**OGB card**

Alle Burgenland Kärnten Niederösterreich Oberösterreich Salzburg Steiermark Tirol Vorarlberg Wien Ungarn

**DER POLO SPORT AUSTRIA**  
Exklusiv für ÖGB-Mitglieder gibt es jetzt zusätzlich 1 Jahr die TopCard kostenlos\* dazu.

**Auto & Motor**  
**Bauen & Wohnen**  
**Beauty & Wellness**  
**Dienstleister**  
**Essen & Trinken**  
**Events & Kultur**  
**Freizeit & Sport**  
**Hotels & Pensionen**  
**Online Shops**  
**Reisen & Urlaub**  
**Shopping**

**billigweg.at**  
billigweg.at Reisen

**Sonderpreise ...**  
**SAFUR SICHERHEIT**  
Safur Sicherheit

**InterContinental Hotels Group**  
InterContinental Hotels