

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten in den Raiffeisen-Lagerhäusern
im Burgenland**

**VOM 1. MÄRZ 2009
STAND 1. FEBRUAR 2017**



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 die Angestellten in den Raiffeisen-Lagerhäusern
im Burgenland**

VOM 1. MÄRZ 2009

STAND 1. FEBRUAR 2017

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

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

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

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

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

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

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

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1	6	§ 16	11
§ 2	6	§ 17	11
§ 3	6	§ 18	11
§ 4	6	§ 19	12
§ 5	7	§ 20	12
§ 5a	7	§ 21	12
§ 6	7	Anlage 1: Dienstzettel	15
§ 7	8	Anlage 2: Überstundenaufzeichnung	17
§ 8	8	Anlage 3: Gehaltsschema 2017	18
§ 9	9	Kollektivvertragsabschluss 2017	19
§ 10	9	Empfehlungen	21
§ 11	9	Zusatzinformation	
§ 12	9	Frühere Abschlüsse (2016–2011)	22
§ 13	10		
§ 14	10		
§ 15	10		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

I. TEIL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband**, 1020 Wien, Hollandstraße 2, und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatan-**

gestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Burgenland.

2. Fachlich: Für alle Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften; das sind derzeit die Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften Frauenkirchen, Horitschon-Mattersburg, Süd-Burgenland und für deren ausgegliederte Tochterunternehmen.

(Abs 2 idF vom 1. 2. 2013)

3. Persönlich: Für alle Angestellten der unter 2. bezeichneten Raiffeisen-Lagerhäuser mit Ausnahme von

a) Bedienerinnen,

b) stundenweise Beschäftigten oder im Stundenlohn stehenden Dienstnehmern.

Alle geschlechtsspezifischen Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Vertrag tritt am **1. März 2009** in Kraft. Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen

(arbeitsrechtlicher Teil) § 1 bis § 15,

2. Teil: Gehaltsordnung (lohnrechtlicher Teil) § 16 bis § 21.

Der erste Teil „Allgemeine Bestimmungen“ ist mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Halbjahres- oder Jahreschluss kündbar.

Der zweite Teil des Vertrages „Gehaltsordnung“ kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten nur mittels eingeschriebenen Briefes von jedem vertragsschließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Gehaltsordnung aufzunehmen.

§ 4 Anstellung

1. Von jeder Aufnahme von Dienstnehmern ist der Betriebsrat ausnahmslos, schriftlich oder auf elektronischem Weg in Kenntnis zu setzen und anzuhören. Diese Information und Anhörung ist tunlichst vor Dienstantritt, spätestens jedoch bei der Anmeldung zur Sozialversicherung vorzunehmen.

2. Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die nach der Gehaltsordnung des Vertrages festgesetzte Gehaltsstufe mittels Dienstzettels laut Anlage 1 mitzuteilen. Die Einreihung der Dienstnehmer in die Gehaltsstufen ist durch den Dienstgeber nach Anhören des Betriebsrates mit dem Betriebsrat vorzunehmen.

Jedem Dienstnehmer ist seine Einstufung bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages schriftlich durch Dienstzettel mitzuteilen.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. In die wöchentliche Arbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis 43 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird.

Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 26 Wochen.

Durch Betriebsvereinbarung kann er auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

3. Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

4. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Normalarbeitszeit auch am Samstagvormittag anberaumt werden.

5. Wird von einem Arbeitszeitmodell gemäß § 5 Zi 2. Gebrauch gemacht, liegt Überstundenarbeit dann vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden bzw die wöchentliche Normalarbeitszeit von

43 Stunden überschritten wird. Dies bedeutet, dass die Zeit von der 38,5. bis zur 43. Stunde als Mehrarbeit gilt, die durch Freizeit 1 : 1 auszugleichen ist. Sollte es nicht möglich sein, Mehrarbeitsstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraumes durch Freizeit auszugleichen, sind diese Stunden als Überstunden auszubehalten.

6. Der Freizeitausgleich soll tunlichst in halben Arbeitstagen erfolgen.

7. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann zum Zweck des Ausgleichs der Mehrstundenarbeit bis auf 25 Stunden verkürzt werden.

8. Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage gemäß Feiertagsruhegesetz bzw gemäß Burgenländischer Landarbeitsordnung, sofern diese im Betrieb zur Anwendung gelangt. In Betrieben, in welchen die Burgenländische Landarbeitsordnung nicht anzuwenden ist, erhalten Mitarbeiter mit einem Eintrittstag vor dem 1. Februar 1997 anstelle des Tages des burgenländischen Landespatrons einen zusätzlichen Urlaubstag. Am 24. und 31. Dezember ist ganztätig arbeitsfrei.

Anstelle des Landesfeiertages kann ein Ersatztag, der tunlichst in Verbindung mit einem Wochenende stehen sollte, gewährt werden.

§ 5a Bildungsfreistellung für Ersatzbetriebsräte

Die für Betriebsräte vorgesehene Bildungsfreistellung gemäß § 118 ArbVG in der geltenden Fassung gilt

auch für Ersatzbetriebsräte, sofern die Bildungsfreistellung der Betriebsräte nicht voll ausgeschöpft ist.

§ 6 Überstundenentlohnung

1. Der Anspruch auf Überstundenentlohnung entsteht nach Ablauf der im § 5 festgelegten Arbeitszeit, sofern die Überstundenleistung vom Geschäftsführer oder dessen Bevollmächtigten angeordnet wurde.

2. Eine über die Arbeitszeit gemäß § 5 hinausgehende Arbeitsleistung ist, wenn sie gemäß dem Abs 1 ange-

ordnet wurde, als Überstundenleistung zu betrachten. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden. Im Allgemeinen soll durch Leistung von Überstunden die wöchentliche Arbeitszeit um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden.

3. Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/159 des Bruttomonatsgehaltes.

(Gilt ab 1. 2. 2006)

4. Der Zuschlag für jede Überstunde beträgt 50 %, für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (20 Uhr bis 6 Uhr) 100 % des Normalstundenlohnes.

5. Überstunden mit Zuschlag können nach Vereinbarung innerhalb von zwei Monaten – nach Ablauf des Monates, in dem sie geleistet wurden – in entspre-

chendem Verhältnis durch Freizeit abgegolten werden.

6. Die Anordnung von Überstunden kann sich nur auf den Zeitraum einer Kalenderwoche erstrecken und nur vom Geschäftsführer oder dessen Bevollmächtigten vorgenommen werden.

7. Angeordnete Überstunden sind wöchentlich von jedem Dienstnehmer mittels angefügtem Muster für Überstundenaufzeichnung (Anlage 2) geltend zu machen.

§ 7 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer anrechenbaren Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Im Übrigen gelten für den Urlaub die Bestimmungen des Bundesgesetzes, BGBl Nr 390/76 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes in der jeweils geltenden Fassung.

Vordienstzeiten, die in der Raiffeisen-Warenorganisation oder in anderen Raiffeisen-Warengenossenschaften zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet. Diese Regelung gilt für Neueintritte ab 1. Februar 2013.

Behinderte im Sinne des § 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung (Erwerbsverminderung mindestens um 50 %) haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Werktagen.

(Abs 1 idF vom 1. 2. 2013)

2. Während des Urlaubs darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Krankenurlaube und Kuraufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden.

4. Es soll jedem Dienstnehmer ermöglicht werden, seinen Urlaub ununterbrochen in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober zu konsumieren. Die Angestellten haben tunlichst ihren Jahresurlaub im jeweiligen Kalenderjahr zu verbrauchen.

5. Durch Erkrankung während des Urlaubs wird dieser unterbrochen, wenn innerhalb von drei Tagen eine kassenärztliche bestätigte Krankmeldung erfolgt.

6. Die erste Karenz wird in voller Höhe für das erhöhte Urlaubsausmaß angerechnet. Das gilt ab 1. 2. 2012.

§ 8 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

1. Im Falle der Erkrankung und bei Dienstverhinderung gelten hinsichtlich Fortzahlung des Entgeltes die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes.

2. Bei Dienstverhinderung besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes zB in folgenden Fällen:

- a)** bei eigener Eheschließung bzw Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG 2 Arbeitstage,
- b)** bei Tod des Ehegatten bzw des eingetragenen Partners nach dem EPG 3 Arbeitstage,

- c)** bei Teilnahme an der Eheschließung bzw Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag,
- d)** bei Niederkunft der Frau 2 Arbeitstage,
- e)** bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 2 Arbeitstage,
- f)** zur Teilnahme an der Beerdigung der unter e) genannten Angehörigen sowie Geschwister und Großeltern 1 Arbeitstag,

- g)** bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch 2 Arbeitstage innerhalb eines Jahres,
- h)** für die Zeit notwendiger ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird,
- i)** für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung.

§ 9 Remunerationen

- 1.** Die Angestellten erhalten jährlich eine Urlaubsremuneration und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines ganzen Monatsbruttogehaltes, wobei die Urlaubsremuneration anstelle einer allfälligen bisherigen Bilanzremuneration gewährt wird.
- 2.** Auszahlungstermin der Urlaubsremuneration ist der 31. Mai bzw 1. Juni und der Weihnachtsremuneration der 31. Oktober bzw 1. November.
- 3.** Während des Jahres ein- oder austretende Angestellte haben Anspruch auf die aliquoten Anteile.

§ 10 Sonderzulagen

Für langjährige Dienste werden den Dienstnehmern nach einer Beschäftigung im selben Betrieb von

25 Jahren zwei Bruttomonatsgehälter,
 35 Jahren drei Bruttomonatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit.

§ 11 Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“)

- 1.** Auf Dienstverhältnisse, die nach dem 1.1.2003 erstmals abgeschlossen werden, ist der § 12 („Abfertigung alt“) nicht anzuwenden.
- 2.** Für die „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“ gelten darüber hinaus die Bestimmungen §§ 39j–39r der Burgenländischen Landarbeitsordnung.

§ 12 Abfertigung „alt“

- 1.** Auf Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 abgeschlossen wurden, ist § 12 anzuwenden.
- 2.** Hinsichtlich der Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 3.** Bei Kündigung durch den Dienstnehmer infolge Erreichung der Altersgrenze, einschließlich der Frühpension, gebührt ebenfalls die Abfertigung im selben Ausmaß.
- 4.** Bei Ableben eines Dienstnehmers gebührt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen nicht die halbe, sondern die ganze gesetzliche Abfertigung. Der Mindestanspruch beträgt jedoch 3 Monatsbezüge des verstorbenen Dienstnehmers. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben.
(Abs 4 idF vom 1. 2. 2013)
- 5.** Angestellten, welche Karenzurlaub nach MSchG/VKG in Anspruch nehmen, wird der erste Karenzurlaub ab dem 1. Februar 1986 im Höchstausmaß von 10 Monaten für die Berechnung der Abfertigung angerechnet.

§ 13 Altersteilzeit

1. Wurde oder wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 38b AMSG (beide in der jeweils geltenden Fassung) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen für alle zum 31.10.2007 laufenden und zukünftigen Altersteilzeit-Vereinbarungen.

2. a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004 durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice, sowie durchschnittliche (Jahresdurchschnitt) Provisionsverdienste oder Anteile an leistungsorientierten Entgeltfindungssystemen) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (zB Überstunden, Provisionen oder sonstiges Leistungsentgelt) in jenem Ausmaß einzu beziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

f) Vor Abschluss zukünftiger Altersteilzeit-Vereinbarungen ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch grundsätzlich ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben. Wird das Arbeitsverhältnis während der Dauer der vereinbarten Altersteilzeit jedoch auf Betreiben des Arbeitgebers (einvernehmliche Auflösung auf Betreiben des Arbeitgebers, Arbeitgeber-Kündigung, ungerechtfertigte Entlassung) gelöst, so sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mit dem in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlag auszuführen.

§ 14 Schlichtung

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen, bevor die Arbeitsgerichte angerufen werden, durch Vertreter der vertragsschließenden Teile geschlichtet werden.

§ 15 Begünstigungsklausel

Kein Dienstnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum

Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

II. TEIL GEHALTSORDNUNG

§ 16 Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien.
Die Auszahlung der Gehälter erfolgt am Letzten eines

jeden Monats im Nachhinein bzw in der bisher üblichen Form.

§ 17 Einteilung der Kategorien

Vorkategorie:

Büro- und kaufmännische Lehrlinge, Ferialpraktikanten (Mindestbezug 3. Lehrjahr)

Kategorie 1:

Angestellte für Verkauf, Beratung und Büro

Kategorie 2:

Angestellte für Verkauf, Beratung und Büro mit abgeschlossener Berufsausbildung

Kategorie 3:

Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen für Verkauf, Beratung und Büro wie Kassiere

Kategorie 4:

Angestellte mit umfassenden Fachkenntnissen für Verkauf, Beratung und Büro wie Filialleiter, Magaziniere, Buchhalter, Sekretär(e)innen

Kategorie 5:

Angestellte mit eigenem Verantwortungsbereich wie Filialleiter größerer Filialen (mind. 5 Beschäftigte), Werkstättenleiter, bilanzfähige Buchhalter, Abteilungsleiter, Controller

Kategorie 6:

Ernannte Geschäftsführer-Stellvertreter, Leiter des Rechnungswesens, Spartenleiter

Bestellte Geschäftsführer:

freie Vereinbarung

§ 18 Biennien

Jeder Dienstnehmer erhält jeweils nach zwei Jahren (Biennien) eine Erhöhung seines Gehaltes nach dem Schema der Anlage 3. Biennienvorrückungen erfolgen grundsätzlich nur am 1. Jänner und am 1. Juli eines Jahres. Nach 38 Dienstjahren tritt keine Biennienvorrückung mehr ein. Bei Einstufung in das Gehaltsschema werden als Berufsjahre angerechnet:

(1) Zur Gänze die im selben Betrieb als Angestellter oder Arbeiter verbrachte Dienstzeit.

(2) Sämtliche in landwirtschaftlichen Genossenschaften in einschlägiger Verwendung verbrachten Dienstjahre bis 10 Jahre voll, weitere Dienstjahre zur Hälfte.

(3) Zur Hälfte die in gleicher Tätigkeit verbrachte Dienstzeit in anderen Betrieben.

(4) Zur Gänze der Wehrdienst während der Betriebszugehörigkeit, zur Hälfte die Wehrdienstzeit vor der Betriebszugehörigkeit.

§ 19 Diäten

Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes gebührt den Angestellten der Ersatz der Reisekosten, sowie ein Tages- und Übernachtungsgeld, und zwar:

für Angestellte der Vorkategorie und der Kategorien 1 und 2

Taggeld € 21,50 Nachtgeld € 12,44

für Angestellte der Kategorien 3 und 4

Taggeld € 23,48 Nachtgeld € 13,21

für Angestellte der Kategorien 5 und 6

Taggeld € 25,90 Nachtgeld € 14,38

(Die Taggeldsätze gelten ab 1. 2. 2014)

Bei Dienstreisen, die nicht länger als 2 Stunden andauern, besteht kein Anspruch auf Taggeld. Eventuell aufgelaufene Barauslagen werden gegen Nachweis vergütet. Für Dienstreisen bis zu 5 Stunden gebührt ein halbes Taggeld, über 5 Stunden ein ganzes Taggeld. Falls die an Nachmittagen angetretenen Reisen nach 22 Uhr beendet werden (einschließlich Reisezeit), kann ein volles Taggeld verrechnet werden.

Bei Verwendung des eigenen Kraftfahrzeuges für Dienstfahrten gebührt eine Reisekostenvergütung in der Höhe des jeweils gültigen als steuerfrei anerkannten Kilometergeldes.

§ 20 Arbeitskleidung

Jeder Dienstnehmer erhält jährlich Arbeitskleidung in Absprache mit dem Dienstgeber und dem Betriebsrat.

§ 21 Kassierfehlgeld

Alle Kassiere (auch Filialkassiere) erhalten ein Kassierfehlgeld in der Höhe von € 23,50.

(Wert gilt ab 1. 2. 2015)

- a) Das Kassierfehlgeld ist monatlich (zwölfmal im Jahr) zugleich mit dem Gehalt zu gewähren.
- b) Das Kassierfehlgeld wird auf ein verzinsliches Sparinlagenkonto des Kassiers, das zugunsten des Dienstgebers zur Deckung allfälliger Kassenabgänge gesperrt ist, so lange erlegt, bis ein Betrag

in der Höhe des zwölffachen monatlichen Kassierfehlgeldes erreicht ist.

Sobald das zwölffache monatliche Kassierfehlgeld erreicht ist, wird das weitere Kassierfehlgeld an den Kassier ausgefolgt.

- c) Bei vorübergehender Tätigkeit in der Kassa kann das Kassierfehlgeld aliquotiert werden.

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Der Generalanwalt:

Dr. Konrad

Der Generalsekretär:

Dr. Maier

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Der Vorsitzende:

Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:

Karl Proyer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Der Vorsitzende:

Erich Neumärker

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Paul Prusa

ANLAGE 1

DIENSTZETTEL

Name und Anschrift des Arbeitgebers

Stampiglie

- I.** Herr/Frau
wohnhaft in
geboren am
- II.** Beginn des Dienstverhältnisses
Das Dienstverhältnis ist unbefristet *)/ bis befristet.*)
Grund der Befristung
Probemonat *)
- III.** Für das Dienstverhältnis finden das Angestelltengesetz, die Landarbeitsordnung und der Kollektivvertrag für die Angestellten in den Raiffeisenlagerhäusern im Burgenland in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Angestelltenbetriebsrat/gemeinsamem Betriebsrat und Betriebsinhaber/Genossenschaft abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für den/die Angestellte(n)*) jeweils geltenden Fassung.
- IV.** Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des Kollektivvertrages und/oder der Betriebsvereinbarung.
- V.** Tätigkeitsinhalt/Dienstverwendung
.....
.....
- VI.** Einstufung lt Kollektivvertrag
Kategorie:
Gehalt (brutto):
Anzahl der anrechenbaren Berufsjahre (Biennien)
- VII.** Anrechenbare Vordienstzeiten
- a)** nach § 7 des KV (für den Urlaub): Jahre Monate
- b)** nach § 11 und § 11a des KV (für die Abfertigung) Jahre Monate
- c)** nach § 10 des KV (für die Sonderzulagen, Jubiläumsgeld): Jahre Monate
- d)** für alle sonstigen Ansprüche nach dem Angestelltengesetz: Jahre Monate

Darüber hinaus hat der/die Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltbestandteile:

1. Zulagen (pro Monat € , x jährlich zahlbar):
2. Überstundenpauschale: (pro Monat, € x jährlich zahlbar),
damit sind Überstunden abgegolten.
3. Provision/Prämie*):

VIII. Normalarbeitszeit:

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden.

Diese wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage aufgeteilt:

.....
.....

Für die Leistung von Mehrarbeit bzw Überstunden finden die jeweils geltenden Bestimmungen des unter Pkt III zitierten Kollektivvertrages Anwendung.

IX. BMSVG: Der Dienstgeber leistet Beitragszahlungen in die

.....
.....

Mitarbeitervorsorgekasse

X. Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....

XI. Für die in diesem Dienstzettel nicht vermerkten Angaben gelten jene weiter, welche im letzten Dienstzettel angeführt waren.

XII. Der/die Angestellte *) hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn/sie*) geltenden Betriebsvereinbarungen.

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

.....
.....

Unterschrift des Arbeitgebers

Ort und Datum

.....
.....

Unterschrift des Arbeitnehmers

Ort und Datum

*) *Nichtzutreffendes streichen!*

ANLAGE 2

ÜBERSTUNDENAUFZEICHNUNG

Stampiglie der Genossenschaft

Überstundenaufzeichnung

Name: geb:

Tägliche Normalarbeitszeit:

für die Woche vom bis

	Tägliche Arbeitszeit von — bis	Stunden- anzahl	Wöchent- liche Normalar- beitslei- stung			
Mo				Datum:		
Di					
Mi				(Unterschrift d. Dienstn.)		
Do				anerkannt:		
Fr						
Sa						
So						
	Summe			0 %	50 %	100 %

ANLAGE 3

Gehaltstabelle 1. Februar 2017

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,
gültig ab 1. Februar 2017

Die kollektivvertraglichen Gehaltsansätze werden um 1,33 % erhöht und auf einen ganzen Euro aufgerundet.
Folgende Gehaltsansätze werden neu festgesetzt:

Kat.	Anfangs- gehalt	in Euro									
		Berufsjahre									
		2	4	6	8	10	12	14	16	18	
1	1360,00	1380,00	1405,00	1430,00	1451,00	1470,00	1500,00	1512,00	1533,00	1557,00	
2	1450,00	1455,00	1465,00	1485,00	1500,00	1522,00	1538,00	1569,00	1599,00	1634,00	
3	1592,00	1611,00	1648,00	1667,00	1714,00	1747,00	1790,00	1828,00	1864,00	1911,00	
4	1714,00	1755,00	1793,00	1836,00	1874,00	1920,00	1959,00	1994,00	2035,00	2083,00	
5	1859,00	1911,00	1964,00	2020,00	2069,00	2127,00	2183,00	2231,00	2289,00	2341,00	
6	2222,00	2285,00	2341,00	2388,00	2444,00	2501,00	2550,00	2598,00	2651,00	2707,00	
		20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
1	1584,00	1615,00	1648,00	1686,00	1714,00	1744,00	1773,00	1799,00	1833,00	1864,00	
2	1664,00	1686,00	1719,00	1755,00	1778,00	1811,00	1839,00	1869,00	1906,00	1937,00	
3	1946,00	1994,00	2030,00	2069,00	2106,00	2143,00	2183,00	2219,00	2259,00	2299,00	
4	2118,00	2158,00	2202,00	2247,00	2285,00	2322,00	2367,00	2404,00	2447,00	2486,00	
5	2402,00	2444,00	2506,00	2554,00	2602,00	2661,00	2715,00	2765,00	2816,00	2867,00	
6	2761,00	2818,00	2872,00	2925,00	2985,00	3038,00	3097,00	3154,00	3210,00	3264,00	

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	630,00
im 2. Lehrjahr:	735,00
im 3. Lehrjahr:	950,00

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten in den Raiffeisenlagerhäusern
im Burgenland

vom 1. März 2009

in der Fassung vom 1. Februar 2016

abgeschlossen am 13. März 2017

zwischen dem

Österreichischen Raiffeisenverband

1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Land-und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Dienstnehmer, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Gel-

tungsbereich des Kollektivvertrages vom 1. März 2009 in der Fassung vom 1. Februar 2016 unterliegen.

§ 2 Gehaltsregelung

(1) Die kollektivvertraglichen Gehaltsansätze werden um 1,33 % erhöht und auf einen ganzen Euro aufgerundet. Folgende Gehaltsansätze werden neu festgesetzt:

Kategorie 1	Kategorie 2
Anfangsgehalt: € 1.360,-	Anfangsgehalt: € 1.450,-
2. Berufsjahr: € 1.380,-	2. Berufsjahr: € 1.455,-
4. Berufsjahr: € 1.405,-	4. Berufsjahr: € 1.465,-
6. Berufsjahr: € 1.430,-	6. Berufsjahr: € 1.485,-
8. Berufsjahr: € 1.451,-	8. Berufsjahr: € 1.500,-
10. Berufsjahr: € 1.470,-	
12. Berufsjahr: € 1.500,-	

(2) Die Lehrlingsentschädigungen des Kollektivvertrages vom 1. März 2009 in der Fassung vom 1. Februar 2016 werden wie folgt angehoben und betragen:

Im 1. Lehrjahr	von € 604,00 auf € 630,00
Im 2. Lehrjahr	von € 707,00 auf € 735,00
Im 3. Lehrjahr	von € 900,00 auf € 950,00

(3) Die Gehaltstabelle des Kollektivvertrages vom 1. März 2009 in der Fassung vom 1. Februar 2016 wird durch die in der Anlage enthaltene Tabelle ersetzt.

(4) Bestehende Überzahlungen zum 31. Jänner 2017 bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

§ 3 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Februar 2017** in Kraft und hat eine Laufzeit von 12 Monaten.

Eisenstadt, am 13. März 2017

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Der Generalanwalt:
Dr. Walter Rothensteiner

Der Generalsekretär:
Dr. Andreas Pangl

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Der Vorsitzende:
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Die Vorsitzende:
Gerlinde Tremel

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Paul Prusa

IN DEN LETZTEN JAHREN ABGEGEBENE EMPFEHLUNGEN

EMPFEHLUNG VOM 19. 1. 2000

Die Kollektivvertragspartner sprechen die Empfehlung aus, dass bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes lt MSchG und EKUG das Dienstverhältnis frühestens 6 Monate nach Wiederantritt des Dienstes endet.

EMPFEHLUNG VOM 31. 1. 2001

Die Kollektivvertragspartner sprechen die Empfehlung aus, dass bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes lt MSchG und EKUG das Dienstverhältnis frühestens 28 Wochen nach Wiederantritt des Dienstes endet.

EMPFEHLUNG VOM 3. 2. 2003

Die Kollektivvertragspartner sprechen die Empfehlung aus, dass bei einer zukünftigen Pensionsreform bei Vereinbarungen über Altersteilzeit, bei denen sich der Pensionsantritt ändern sollte – unter der Voraus-

setzung der weiterhin bestehenden AMS-Förderung – Gespräche geführt werden, um eine mögliche drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

EMPFEHLUNG VOM 4. 2. 2004

Die Kollektivvertragspartner sprechen die Empfehlung aus, dass ein Arbeitnehmer die Anerkennungszahlung für 25 Jahre vorzeitig erhält, wenn er nach dem 20. Dienstjahr und vor dem 25. Dienstjahr gekündigt wird oder wenn er innerhalb dieses Zeitraumes eine gesetzliche Pension antritt.

Die Kollektivvertragspartner sprechen ebenso die Empfehlung aus, dass ein Arbeitnehmer die Anerkennungszahlung für 35 Jahre vorzeitig erhält, wenn er nach dem 30. Dienstjahr und vor dem 35. Dienstjahr gekündigt wird oder wenn er innerhalb dieses Zeitraumes eine gesetzliche Pension antritt.

EMPFEHLUNG VOM 16. 3. 2006

Die Kollektivvertragspartner wiederholen die Empfehlung, dass bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes laut MSchG und VKG das Dienstverhältnis frühestens 28 Wochen nach Wiederantritt des Dienstes endet.

EMPFEHLUNG VOM 6. 2. 2007

Die Kollektivvertragspartner wiederholen die Empfehlung, dass bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes laut MSchG und VKG das Dienstverhältnis frühestens 28 Wochen nach Wiederantritt des Dienstes endet.

ZUSATZINFORMATIONEN

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Gehaltstabelle 1. Februar 2016

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,
gültig ab 1. Februar 2016

in Euro

Kat.	Anfangs- gehalt	Berufsjahre								
		2	4	6	8	10	12	14	16	18
1	1340,00	1360,00	1380,00	1411,00	1421,00	1440,00	1471,00	1492,00	1512,00	1536,00
2	1421,00	1426,00	1430,00	1450,00	1471,00	1502,00	1517,00	1548,00	1578,00	1612,00
3	1571,00	1589,00	1626,00	1645,00	1691,00	1724,00	1766,00	1804,00	1839,00	1885,00
4	1691,00	1731,00	1769,00	1811,00	1849,00	1894,00	1933,00	1967,00	2008,00	2055,00
5	1834,00	1885,00	1938,00	1993,00	2041,00	2099,00	2154,00	2201,00	2258,00	2310,00
6	2192,00	2255,00	2310,00	2356,00	2411,00	2468,00	2516,00	2563,00	2616,00	2671,00
	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
1	1563,00	1593,00	1626,00	1663,00	1691,00	1721,00	1749,00	1775,00	1808,00	1839,00
2	1642,00	1663,00	1696,00	1731,00	1754,00	1787,00	1814,00	1844,00	1880,00	1911,00
3	1920,00	1967,00	2003,00	2041,00	2078,00	2114,00	2154,00	2189,00	2229,00	2268,00
4	2090,00	2129,00	2173,00	2217,00	2255,00	2291,00	2335,00	2372,00	2414,00	2453,00
5	2370,00	2411,00	2473,00	2520,00	2567,00	2626,00	2679,00	2728,00	2779,00	2829,00
6	2724,00	2781,00	2834,00	2886,00	2945,00	2998,00	3056,00	3112,00	3167,00	3221,00

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	604,00
im 2. Lehrjahr:	707,00
im 3. Lehrjahr:	900,00

Gehaltstabelle 1. Februar 2015

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,
gültig ab 1. Februar 2015

in Euro

Kat.	Anfangs- gehalt	Berufsjahre								
		2	4	6	8	10	12	14	16	18
1	1320,00	1340,00	1360,00	1390,00	1400,00	1419,00	1449,00	1470,00	1490,00	1513,00
2	1400,00	1405,00	1409,00	1429,00	1449,00	1480,00	1495,00	1525,00	1555,00	1588,00
3	1548,00	1566,00	1602,00	1621,00	1666,00	1699,00	1740,00	1777,00	1812,00	1857,00
4	1666,00	1705,00	1743,00	1784,00	1822,00	1866,00	1904,00	1938,00	1978,00	2025,00
5	1807,00	1857,00	1909,00	1964,00	2011,00	2068,00	2122,00	2168,00	2225,00	2276,00
6	2160,00	2222,00	2276,00	2321,00	2375,00	2432,00	2479,00	2525,00	2577,00	2632,00
	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
1	1540,00	1569,00	1602,00	1638,00	1666,00	1696,00	1723,00	1749,00	1781,00	1812,00
2	1618,00	1638,00	1671,00	1705,00	1728,00	1761,00	1787,00	1817,00	1852,00	1883,00
3	1892,00	1938,00	1973,00	2011,00	2047,00	2083,00	2122,00	2157,00	2196,00	2234,00
4	2059,00	2098,00	2141,00	2184,00	2222,00	2257,00	2300,00	2337,00	2378,00	2417,00
5	2335,00	2375,00	2436,00	2483,00	2529,00	2587,00	2639,00	2688,00	2738,00	2787,00
6	2684,00	2740,00	2792,00	2843,00	2901,00	2954,00	3011,00	3066,00	3120,00	3173,00

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	595,00
im 2. Lehrjahr:	697,00
im 3. Lehrjahr:	867,00

Gehaltstabelle 1. Februar 2014

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,

gültig ab 1. Februar 2014

in Euro

Kat.	Anfangs- gehalt	Berufsjahre								
		2	4	6	8	10	12	14	16	18
1	1270,00	1290,00	1310,00	1340,00	1370,00	1390,00	1420,00	1440,00	1460,00	1482,00
2	1350,00	1365,00	1380,00	1400,00	1420,00	1450,00	1465,00	1494,00	1523,00	1556,00
3	1517,00	1534,00	1570,00	1588,00	1632,00	1665,00	1705,00	1741,00	1775,00	1819,00
4	1632,00	1670,00	1708,00	1748,00	1785,00	1828,00	1865,00	1899,00	1938,00	1984,00
5	1770,00	1819,00	1870,00	1924,00	1970,00	2026,00	2079,00	2124,00	2180,00	2230,00
6	2116,00	2177,00	2230,00	2274,00	2327,00	2383,00	2429,00	2474,00	2525,00	2579,00
	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
1	1509,00	1537,00	1570,00	1605,00	1632,00	1662,00	1688,00	1714,00	1745,00	1775,00
2	1585,00	1605,00	1637,00	1670,00	1693,00	1725,00	1751,00	1780,00	1814,00	1845,00
3	1854,00	1899,00	1933,00	1970,00	2005,00	2041,00	2079,00	2113,00	2151,00	2189,00
4	2017,00	2055,00	2098,00	2140,00	2177,00	2211,00	2253,00	2290,00	2330,00	2368,00
5	2288,00	2327,00	2387,00	2433,00	2478,00	2535,00	2585,00	2633,00	2682,00	2730,00
6	2630,00	2684,00	2735,00	2785,00	2842,00	2894,00	2950,00	3004,00	3057,00	3109,00

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	570,00
im 2. Lehrjahr:	672,00
im 3. Lehrjahr:	817,00

Gehaltstabelle 1. Februar 2013

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,

gültig ab 1. Februar 2013

in Euro

Kat.	Anfangs- gehalt	Berufsjahre								
		2	4	6	8	10	12	14	16	18
1	1.213,00	1.235,00	1.254,00	1.268,00	1.310,00	1.326,00	1.364,00	1.389,00	1.412,00	1.445,00
2	1.292,00	1.310,00	1.326,00	1.344,00	1.373,00	1.405,00	1.429,00	1.457,00	1.485,00	1.518,00
3	1.480,00	1.496,00	1.531,00	1.549,00	1.592,00	1.624,00	1.663,00	1.698,00	1.731,00	1.774,00
4	1.592,00	1.629,00	1.666,00	1.705,00	1.741,00	1.783,00	1.819,00	1.852,00	1.890,00	1.935,00
5	1.726,00	1.774,00	1.824,00	1.877,00	1.921,00	1.976,00	2.028,00	2.072,00	2.126,00	2.175,00
6	2.064,00	2.123,00	2.175,00	2.218,00	2.270,00	2.324,00	2.369,00	2.413,00	2.463,00	2.516,00
	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
1	1.472,00	1.499,00	1.531,00	1.565,00	1.592,00	1.621,00	1.646,00	1.672,00	1.702,00	1.731,00
2	1.546,00	1.565,00	1.597,00	1.629,00	1.651,00	1.682,00	1.708,00	1.736,00	1.769,00	1.800,00
3	1.808,00	1.852,00	1.885,00	1.921,00	1.956,00	1.991,00	2.028,00	2.061,00	2.098,00	2.135,00
4	1.967,00	2.004,00	2.046,00	2.087,00	2.123,00	2.157,00	2.198,00	2.234,00	2.273,00	2.310,00
5	2.232,00	2.270,00	2.328,00	2.373,00	2.417,00	2.473,00	2.521,00	2.568,00	2.616,00	2.663,00
6	2.565,00	2.618,00	2.668,00	2.717,00	2.772,00	2.823,00	2.878,00	2.930,00	2.982,00	3.033,00

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	530,00
im 2. Lehrjahr:	632,00
im 3. Lehrjahr:	777,00

Gehaltstabelle 1. Februar 2012

gültig ab 1. Februar 2012

in Euro

Kat.	Anfangs- gehalt	Berufsjahre								
		2	4	6	8	10	12	14	16	18
1	1.177,00	1.199,00	1.217,00	1.231,00	1.272,00	1.287,00	1.324,00	1.348,00	1.371,00	1.403,00
2	1.254,00	1.272,00	1.287,00	1.305,00	1.333,00	1.364,00	1.387,00	1.414,00	1.442,00	1.474,00
3	1.437,00	1.452,00	1.486,00	1.504,00	1.545,00	1.577,00	1.614,00	1.648,00	1.680,00	1.722,00
4	1.545,00	1.581,00	1.617,00	1.655,00	1.690,00	1.731,00	1.766,00	1.798,00	1.835,00	1.879,00
5	1.676,00	1.722,00	1.771,00	1.822,00	1.865,00	1.918,00	1.969,00	2.012,00	2.064,00	2.112,00
6	2.004,00	2.061,00	2.112,00	2.153,00	2.204,00	2.256,00	2.300,00	2.343,00	2.391,00	2.443,00
		20	22	24	26	28	30	32	34	36
1	1.429,00	1.455,00	1.486,00	1.519,00	1.545,00	1.574,00	1.598,00	1.623,00	1.652,00	1.680,00
2	1.501,00	1.519,00	1.550,00	1.581,00	1.603,00	1.633,00	1.658,00	1.685,00	1.717,00	1.747,00
3	1.755,00	1.798,00	1.830,00	1.865,00	1.899,00	1.933,00	1.969,00	2.001,00	2.037,00	2.073,00
4	1.910,00	1.946,00	1.986,00	2.026,00	2.061,00	2.094,00	2.134,00	2.169,00	2.207,00	2.243,00
5	2.167,00	2.204,00	2.260,00	2.304,00	2.347,00	2.401,00	2.448,00	2.493,00	2.540,00	2.585,00
6	2.490,00	2.542,00	2.590,00	2.638,00	2.691,00	2.741,00	2.794,00	2.845,00	2.895,00	2.945,00

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	490,00
im 2. Lehrjahr:	592,00
im 3. Lehrjahr:	737,00

Gehaltstabelle 1. Februar 2011

gültig ab 1. Februar 2011

in Euro

Kat.	Anfangs- gehalt	Berufsjahre								
		2	4	6	8	10	12	14	16	18
1	1.123	1.145	1.163	1.177	1.218	1.233	1.270	1.294	1.317	1.349
2	1.200	1.218	1.233	1.251	1.279	1.310	1.333	1.360	1.388	1.420
3	1.383	1.398	1.432	1.450	1.491	1.522	1.558	1.591	1.622	1.662
4	1.491	1.526	1.561	1.598	1.632	1.671	1.705	1.736	1.772	1.814
5	1.618	1.662	1.710	1.759	1.801	1.852	1.901	1.943	1.993	2.039
6	1.935	1.990	2.039	2.079	2.128	2.178	2.221	2.262	2.309	2.359
		20	22	24	26	28	30	32	34	36
1	1.375	1.401	1.432	1.465	1.491	1.520	1.543	1.567	1.595	1.622
2	1.447	1.465	1.496	1.526	1.548	1.577	1.601	1.627	1.658	1.687
3	1.694	1.736	1.767	1.801	1.833	1.866	1.901	1.932	1.967	2.001
4	1.844	1.879	1.917	1.956	1.990	2.022	2.060	2.094	2.131	2.166
5	2.092	2.128	2.182	2.225	2.266	2.318	2.364	2.407	2.452	2.496
6	2.404	2.454	2.501	2.547	2.598	2.647	2.698	2.747	2.795	2.844

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	460,00
im 2. Lehrjahr:	562,00
im 3. Lehrjahr:	707,00

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



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

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

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

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

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

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

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

www.gpa-djp.at/interesse

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

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

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

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

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

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

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

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

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

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

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

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb

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

Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

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

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

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

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



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