

# KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten  
der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften  
in Kärnten und die Angestellten der  
„Unser Lagerhaus Warenhandels-Ges.m.b.H.“**

**GÜLTIG AB 1. APRIL 2018**



[www.gpa-djp.at](http://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 der Raiffeisen-  
Lagerhausgenossenschaften in Kärnten und der  
„Unser Lagerhaus Warenhandels G.m.b.H.“**

**GÜLTIG AB 1. APRIL 2018**

**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 Geltungsbereich .....	<u>6</u>	§ 15a Gehaltsordnung A .....	<u>10</u>
§ 2 Geltungsbeginn .....	<u>6</u>	§ 15b Gehaltsordnung B .....	<u>11</u>
§ 3 Probefristzeit .....	<u>6</u>	§ 15c Biennien/Triennien .....	<u>12</u>
§ 4 Dienstvertrag .....	<u>6</u>	§ 16 Kassierfehlgeld .....	<u>12</u>
§ 5 Arbeitszeit .....	<u>6</u>	§ 17 Spesensätze .....	<u>13</u>
§ 6 Feiertage .....	<u>7</u>	§ 18 Abfertigung .....	<u>13</u>
§ 7 Überstunden und Zulagen .....	<u>7</u>	§ 19 Kündigung des Dienstverhältnisses .....	<u>14</u>
§ 8 Urlaub .....	<u>8</u>	§ 20 Schlussbestimmungen .....	<u>14</u>
§ 9 Karenzanrechnung .....	<u>8</u>	§ 21 Gehaltsschematas .....	<u>15</u>
§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung .....	<u>9</u>	<b>Zusatzinformation</b>	
§ 11 Sonderzahlungen .....	<u>9</u>	Frühere Gehaltsabschlüsse .....	ab <u>17</u>
§ 12 Jubiläumswendung .....	<u>9</u>	<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Um- schlagseite</i>	
§ 13 Entlohnung .....	<u>10</u>		

# KOLLEKTIVVERTRAG

Abgeschlossen zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband**, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, einerseits und dem **Österreichi-**

**schon Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Duck, Journalismus, Papier**, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

### 1. Räumlich:

Für das Gebiet des Bundeslandes Kärnten.

schlossenen Lagerhausgenossenschaften und deren Tochtergesellschaften.

### 2. Fachlich:

Für die „Unser Lagerhaus“ Warenhandelsgesellschaft m.b.H. und für deren Tochtergesellschaften, sowie die der Raiffeisenlandesbank Kärnten, Rechenzentrum und Revisionsverband reg. Gen.m.b.H. ange-

### 3. Persönlich:

Für alle Angestellten, Lehrlinge, Ferialangestellten sowie Ferialpraktikantinnen bzw Ferialpraktikanten. Dieser KV findet keine Anwendung auf Volontäre.

## § 2 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. April 2018** in Kraft.

## § 3 Probefristzeit

Ein Dienstverhältnis auf Probe darf die Höchstdauer von einem Monat nicht überschreiten und geht nach Ablauf dieser Frist, wenn nichts anderes vereinbart wird, in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

über. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit von beiden Teilen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

## § 4 Dienstvertrag

**(1)** Die Dienstgeberin bzw der Dienstgeber hat die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses den unterschriebenen Dienstvertrag im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen auszuhändigen.

**(2)** Weitere Nebenreden, Änderungen und Ergänzungen zum Dienstvertrages bedürfen zu deren Wirksamkeit der Schriftform.

**(3)** Über den Inhalt des Dienstvertrages ist der Betriebsrat umgehend zu informieren.

## § 5 Arbeitszeit

**(1)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit für alle Angestellten einschließlich der Geschäftsführerinnen bzw der Geschäftsführer beträgt 38,5 Stunden, wobei die

Einteilung der täglichen Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat an die örtlichen Verhältnisse anzupassen und festzulegen ist.

Für Teilzeitbeschäftigte wird die Arbeitszeit im selben Verhältnis reduziert oder wird die Relation zwischen Normalarbeitszeit und Teilarbeitszeit im Einkommen aufrechterhalten. In die wöchentliche Arbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen. An Samstagen endet die Normalarbeitszeit tunlichst um 12.00 Uhr, spätestens um 13.00 Uhr; in Bau- und Gartenmärkten spätestens um 17.00 Uhr, wobei keine Mitarbeiterin bzw kein Mitarbeiter an 2 aufeinander folgenden Samstagen eingesetzt werden soll.

**(2)** Durch Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden vereinbart werden, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, muss eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

**(3)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass im Durchschnitt 38,5 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 43 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit muss 28 Stunden betragen. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist jeder Dienstnehmerin bzw jedem Dienstnehmer vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes schriftlich mitzuteilen. Kurzfristige Änderungen (1 Woche davor) sind möglich.

**(4)** Die geleistete Arbeitszeit zwischen 38,5 und 43 Wochenstunden, kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden. Ist eine Gewährung in Freizeit nicht möglich, so ist diese Mehrarbeitszeit mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag zu bezahlen. Hat die Dienstnehmerin bzw der Dienstnehmer am Ende des Durchrechnungszeitraumes oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Durchschnitt weni-

ger als 38,5 Stunden pro Woche gearbeitet, ist der Arbeitgeber zum Abzug bzw zur Aufrechnung dieser Differenz mit dem aus dem Arbeitsverhältnis offenen Ansprüchen der Dienstnehmerin bzw des Dienstnehmers berechtigt. Der Freizeitausgleich soll tunlichst in ganzen Arbeitstagen erfolgen.

**(5)** Für Angestellte, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, wird die Einteilung der Normalarbeitszeit nach den Erfordernissen des Betriebes und in Abstimmung mit dem Betriebsrat geregelt. Die Normalarbeitszeit soll tunlichst auf 5, maximal auf 6 Arbeitstage bzw Nächte verteilt werden, wobei hierbei § 5 Abs (1) letzter Absatz nicht gilt.

Zur Aufrechterhaltung des kontinuierlichen Betriebes können Angestellte zum Betrieb von Tankstellen während der Wochenendruhe und an gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden. Die Einteilung der Arbeitszeit muss dabei so vorgenommen werden, dass keine Dienstnehmerin bzw kein Dienstnehmer an 2 aufeinander folgenden Sonntagen eingesetzt wird, sowie nicht an 2 aufeinander folgenden Samstagen eingesetzt werden soll.

Der Durchrechnungszeitraum gemäß § 5 Abs (3) beträgt bei derartig Beschäftigten höchstens 26 Wochen. Derartig Beschäftigte, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung am Sonntag (Wochenendruhe) beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen gebührt ein bezahlter Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen. Kann die Wochenruhe für die Sonntagsarbeit bzw der Ersatzruhetag für die Feiertagsarbeit innerhalb von 2 Wochen nicht gewährt werden, so ist die am Sonntag bzw Feiertag geleistete Arbeit mit einem Zuschlag von 100 % zu bezahlen. Nachtstunden in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit einer Zulage in der Höhe von € 1,65\* brutto pro Stunde vergütet.

## § 6 Feiertage

Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage gemäß Feiertagsruhegesetz bzw Kärntner Landarbeitsordnung. Für die durch Landarbeitsordnung geregelten

Landesfeiertage kann durch Betriebsvereinbarung ein Ersatz geregelt werden. Am 24.12. und am 31.12. endet die Dienstzeit um 12 : 00 Uhr.

## § 7 Überstunden und Zulagen

**(1)** Der Anspruch auf **Überstundenentlohnung** entsteht nach Ablauf der im § 5 festgesetzten Normalarbeitszeit, sofern die Überstundenleistung von der

Geschäftsführung oder deren Bevollmächtigten angeordnet wurde. Überstundenarbeit liegt vor, wenn eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden bzw die wö-

chentliche Arbeitszeit von 43 Stunden überschritten wird.

**(2)** Die Überstundenleistung und -entlohnung der Geschäftsführerin bzw des Geschäftsführers ist einvernehmlich mit dem Vorstand zu regeln.

**(3)** Eine über die Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist, wenn sie gemäß § 5 und § 7 Abs (1) angeordnet 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. Für die Festsetzung allfälliger höherer Überstundenleistungen ist der Betriebsrat zu hören.

**(4)** Die Vergütung der Überstunden erfolgt auf Basis von 1/162 des Bruttomonatsgehaltes.

**(5)** Der Zuschlag für Überstunden beträgt 50 % auf das Normalstundengehalt.

**Sonn- und Feiertagsarbeit** wird mit 150 % Aufschlag auf das Normalstundengehalt entlohnt.

**Nachtstunden** in der Zeit von 20 bis 6 Uhr sowie **Überstunden an Samstagen** ab 13.00 Uhr in Bau- und Gärtenmärkten werden mit 100 % Aufschlag auf das Normalstundengehalt entlohnt, Sonntagnachtstunden mit 200 %.

**(6)** Überstundenentlohnungen müssen spätestens bis zum zweitfolgenden Gehaltsabrechnungstermin geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

**(7)** Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Dienstgebern und Dienstnehmerinnen bzw Dienstnehmern kann ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer die Dienstnehmerin bzw den Dienstnehmer nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

**(8)** Für Angestellte, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, gelten die vorangegangenen Absätze 1, 2, 3 und 5 nicht. Der Zuschlag für jegliche Überstunden (unabhängig vom Entstehungszeitpunkt) beträgt 50 % auf das Normalstundengehalt.

## § 8 Urlaub

**(1)** Den Angestellten gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

**(2)** Vordienstzeiten, die in Raiffeisen-Warengensenschaften zugebracht wurden, werden für die Bemessung des Urlaubsausmaßes zur Gänze angerechnet. Diese Regelung gilt für Neueintritte ab 1. April 2013.

**(3)** Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1 Behinderteneinstellungsgesetz als begünstigte Personen

anzusehen sind, haben einen weiteren Anspruch auf 6 Werktage/5 Arbeitstage.

**(4)** Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitgeberin dem Arbeitgeber und der bzw dem Angestellten unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit der Angestellten bzw des Angestellten zu bestimmen.

**(5)** Es soll jedem Dienstnehmer tunlichst ermöglicht werden, seinen Urlaub ununterbrochen in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober zu verbrauchen.

## § 9 Karenzanrechnung

Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von jeweils höchstens 10 Monaten für die Vorrückungen gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab den 1. 4. 2012 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Ka-

renz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Vorrückung die für die Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht. Diese Regelung gilt ab 1. April 2014 auch für Karenzen aus Anlass der Geburt jedes Kindes.

## § 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

**(1)** Im Falle der Erkrankung und bei Dienstverhinderung gelten hinsichtlich Fortzahlung des Entgelts die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes.

**(2)** Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Dienstverhinderungen ist jeder bzw. jedem Angestellten, ohne Schmälerung ihres/seines monatlichen Entgeltes, eine Freizeit in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft ..... 3 Tage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft der Kinder oder Geschwister ..... 1 Tag;
- c) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. der Lebensgefährtin, sofern sie mit der/dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebt. 2 Tage
- d) bei Wohnungswechsel höchstens einmal im Jahr ..... 2 Tage
- e) bei Tod der Ehegattin/der eingetragenen Partnerin bzw. des Ehegatten/des eingetragenen Partners ..... 4 Tage

- f) bei Tod eines Elternteiles oder Ableben eines Kindes oder der Eltern ..... 2 Tage
- g) bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern ..... 1 Tag
- h) für die notwendige ärztliche oder zahnärztliche Behandlung die erforderliche Freizeit, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird
- i) für behördliche Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung die erforderliche Freizeit.

**(3)** Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers stattfindet, noch die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

**(4)** Der Anspruch auf Pflegefreistellung bzw. Freistellung zur Betreuung/Begleitung eines Kindes richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

## § 11 Sonderzahlungen

**(1)** Angestellte erhalten jährlich je eine Urlaubs- und eine Weihnachts-Sonderzahlung in der Höhe eines Bruttomonatsgehalts einschließlich der zustehenden Sozialzulagen.

**(2)** Die Sonderzahlung für das 1. Kalenderhalbjahr ist am 31. Mai, die Sonderzahlung für das 2. Kalenderhalbjahr am 30. November auszubezahlen.

**(3)** Bei Abänderung des Beschäftigungsausmaßes, berechnet sich die Weihnachts- und Urlaubssonder-

zahlung nach dem Durchschnitt der vereinbarten Stunden der letzten 6 Monate.

**(4)** Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderhalbjahres gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlung, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit und Unfall während aufrechterm Dienstverhältnis zu keiner Minderung des Anspruches führen.

**(5)** Angestellte, die unbegründet vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf Sonderzahlungen.

## § 12 Jubiläumswendung

**(1)** Für langjährige Dienste im gleichen Betrieb werden:

**a)** Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern, die bis zum 31. Jänner 2000 eingetreten sind:

- für 20 Jahre ..... mindestens 1,5 Monatslöhne
- für 25 Jahre ..... mindestens 2,5 Monatslöhne
- für 35 Jahre ..... mindestens 4,0 Monatslöhne

**b)** Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern, die ab 1. 2. 2000 eingetreten sind:

- für 25 Jahre ..... 2 Monatslöhne
  - für 35 Jahre ..... 3 Monatslöhne
- als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

(2) Darüber hinaus erhält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bei Jubiläumsszuwendungen einen

Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgeltes frei. Dieser ist zeitnahe zu konsumieren.

## § 13 Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die Auszahlung der Gehälter erfolgt am Letzten jedes Monats im Nachhinein. Ist dieser Tag ein Sonn-/Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Tag.

Jede Dienstnehmerin bzw. jeder Dienstnehmer hat eine Abrechnung zu erhalten, aus der insbesondere der Bruttobetrag, alle Abzüge sowie der Nettobezug ersichtlich sind.

## § 15a Gehaltsordnung A

### Bestimmungen für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. 12. 1996 begründet wurden:

#### Kategorie I:

Kaufmännische und Bürokräfte aller Art, ohne berufliche Vorbildung sowie Absolventinnen bzw. Absolventen von Handelsschulen oder einer kaufmännischen Berufsschule im 1. Dienstjahr.

Mindestgehalt ..... € 1.415,00

#### Kategorie II:

Kaufmännische und Bürohilfskräfte aller Art nach Absolvierung des 1. Dienstjahres, Absolventinnen bzw. Absolventen einer Handelsschule bzw. kaufmännischen Berufsschule ab dem 2. Dienstjahr. Praktikantinnen bzw. Praktikanten von landwirtschaftlichen Mittelschulen.

Mindestgehalt ..... € 1.486,00

#### Kategorie III:

Bürokräfte und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Verkauf, die eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben und über Anweisung ihre Arbeit verrichten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten nach Absolvierung des Praxisjahres, nach Absolvierung einer Mittelschule (Matura).

Mindestgehalt ..... € 1.607,00

#### Kategorie IV:

Bürokräfte und kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Ein- und Verkauf, die selbstständig arbeiten können, wie Verkäuferinnen bzw. Verkäufer mit Beratungsfunktion, Karteiführerinnen bzw. Karteiführer, Abgabestellenleiterinnen bzw. -leiter, Stenotypistinnen bzw. Stenotypisten, Buchhaltungshilfskräfte und Fakturistinnen bzw. Fakturisten.

Mindestgehalt ..... € 1.642,00

#### Kategorie V:

Bürokräfte und kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die selbstständig arbeiten können und schon besondere Fachkenntnisse besitzen: Kassierinnen bzw. Kassiere, Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter in kleineren Einkaufsmärkten, Buchhalterinnen bzw. Buchhalter, qualifizierte Fakturistinnen bzw. Fakturisten, Verkäuferinnen bzw. Verkäufer mit besonderen Kenntnissen, Leiterinnen bzw. Leiter von Schädlingsbekämpfungsstationen, Filialmagazineurinnen bzw. Filialmagazineure und Magazineurinnen bzw. Magazineure kleinerer Lagerhäuser, technische Angestellte, Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Außendienst (ohne Provisionsentlohnung), Lohnbuchhalterinnen bzw. Lohnbuchhalter, Fachkräfte mit Meisterprüfung.

Mindestgehalt ..... € 1.779,00

#### Kategorie VI:

Angestellte mit umfassenden Fachkenntnissen auf systemisierten Posten: Kassierinnen bzw. Kassiere, selbstständige Lohnbuchhalterinnen bzw. Lohnbuchhalter und selbstständige Buchhalterinnen bzw. Buchhalter in kleineren Betrieben, die noch nicht bilanzfähig sind. Magazineurinnen bzw. Magazineure, Filialleiterinnen bzw. Filialleiter (in kleinen Filialen), Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter in größeren Einkaufsmärkten, Marktleiterinnen bzw. Marktleiter in kleineren Märkten, Werkstättenmeisterinnen bzw. Werkstättenmeister (in kleineren Werkstätten), Stellvertretung der Werkstättenmeisterinnen bzw. des Werkstättenmeister (in größeren Werkstätten), leitende Angestellte in Landmaschinenabteilungen, Werkmeisterin bzw. Werkmeister und leitende Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter in kleineren Gruppen.

Mindestgehalt ..... € 1.937,00

**Kategorie VII:**

Angestellte mit Dispositionsqualifikation, Werkstättenmeisterinnen bzw Werkstättenmeister, Filialleiterinnen bzw Filialleiter (in größeren Filialen), Marktleiterinnen bzw Marktleiter in Märkten mit mehr als 10 Mitarbeitern, Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter größerer Gruppen, Bilanzbuchhalterinnen bzw Bilanzbuchhalter, Verwalterinnen bzw Verwalter, Werkstättenleiterinnen bzw Werkstättenleiter kleinerer Werkstätten.

Mindestgehalt ..... € 2.084,00

**Kategorie VIII:**

Stellvertretung der Geschäftsführerin bzw des Geschäftsführers in Lagerhäusern, Verwalterinnen bzw Verwalter und Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter mit Dispositionsfähigkeit und sofern nicht Geschäftsführerin bzw Geschäftsführer, Angestellte in besonderer Verwendung, Oberverwalterinnen bzw Oberverwalter, Oberbuchhalterin bzw Oberbuchhal-

ter, Werkstättenleiterinnen bzw Werkstättenleiter größerer Werkstätten.

Mindestgehalt ..... € 2.462,00

**Kategorie IX:**

Leiterinnen bzw Leiter großer organisatorischer Einheiten, Bereiche und Abteilungen, die der Geschäftsführung der Betriebsgesellschaft direkt berichtspflichtig sind und Ergebnisverantwortung besitzen. Betriebsleiterinnen bzw Betriebsleiter und Angestellte in besonderer Verwendung.

Mindestgehalt ..... € 2.749,00

**Kategorie X:**

Geschäftsführerinnen bzw Geschäftsführer in Genossenschaften bei einem Jahresumsatz

bis 2,18 Mio. .... € 3.194,00

bis 5,09 Mio. .... € 3.380,00

über 5,09 Mio. .... € 3.647,00

## § 15b Gehaltsordnung B

### Bestimmungen für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 1996 begründet wurden:

**Lehrlingsentschädigung:**

1. Lehrjahr .....	590,00
2. Lehrjahr .....	720,00
3. Lehrjahr .....	1.000,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre .....	1.040,00

Für Ferialangestellte und Ferialpraktikanten, die kurzfristig – das ist bis zu maximal 4 Monate pro Kalenderjahr – beschäftigt werden, erfolgt die Entlohnung wie für Lehrlinge im 2. Lehrjahr.

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

**Kategorie I:**

Kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter und Bürokräfte, die über Anweisung einfache Arbeit verrichten.

Mindestgehalt ..... € 1.557,00

**Kategorie II:**

Kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter im Ein- und Verkauf und Bürokräfte, die über Anweisung ihre Arbeit selbstständig verrichten, wie Verkäuferinnen bzw Verkäufer mit Beratungsfunktion, Fakturis-

tinnen bzw Fakturisten, die nach vorbereiteten Unterlagen fakturieren, Buchhaltungshilfskräfte.

Mindestgehalt ..... € 1.647,00

**Kategorie III:**

Kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter und Bürokräfte, die selbstständig arbeiten können und schon besondere Fachkenntnisse besitzen, wie zB Buchhaltungskräfte und qualifizierte Fakturistinnen bzw Fakturisten, Abteilungsleiterinnen bzw Abteilungsleiter in kleineren Einkaufsmärkten, Verkäuferinnen bzw Verkäufer mit besonderen Fachkenntnissen und Beratungsfunktion, Kassierinnen bzw Kassiere mit Beratungsaufgaben, technische Angestellte, Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter im Außendienst, Personalverrechnerinnen bzw Personalverrechner, Werkstättenverrechnerinnen bzw Werkstättenverrechner.

Mindestgehalt ..... € 1.785,00

**Kategorie IV:**

Angestellte mit umfassenden Fachkenntnissen auf systemisierten Posten, Kassierinnen bzw Kassiere mit Spartenverantwortung in der Genossenschaft bzw am Standort, selbstständige Personalverrechnerinnen bzw Personalverrechner und selbstständige Buchhalterinnen bzw Buchhalter ohne Bilanzverantwortung, Filialleiterinnen bzw Filialleiter (in kleineren Filialen), Abteilungsleiterinnen bzw Abteilungsleiter in größeren Einkaufsmärkten, Marktleiterinnen bzw Marktleiter in kleineren Märkten, Werkstättenmeisterinnen bzw Werkstättenmeister (in kleineren Werkstätten), Stellvertretung Werkstättenmeisterinnen bzw

Werkstättenmeister (in größeren Werkstätten), Werkmeisterinnen bzw Werkmeister und leitende Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter in kleineren Gruppen.

Mindestgehalt ..... € 1.943,00

#### **Kategorie V**

Angestellte mit Dispositionsqualifikation, Werkstättenleiterinnen bzw Werkstättenleiter, Filialleiterinnen bzw Filialleiter (in größeren Filialen), Marktleiterinnen bzw Marktleiter mit mehr als 10 Mitarbeitern, Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter größerer Gruppen, Bilanzbuchhalterinnen bzw Bilanzbuchhalter, Verwalterinnen bzw Verwalter.

Mindestgehalt ..... € 2.089,00

#### **Kategorie VI:**

Stellvertretung von Geschäftsführerinnen bzw Geschäftsführer in Lagerhäusern, Standortleiterinnen bzw Standortleiter, leitende Angestellte und Angestellte mit Dispositionsverantwortung, Leiterinnen bzw Leiter großer organisatorischer Einheiten, Bereiche und Abteilungen, die der Geschäftsführung der Betriebsgesellschaft direkt berichtspflichtig sind und Ergebnisverantwortung besitzen, Angestellte in besonderer Verwendung.

Mindestgehalt ..... € 2.755,00

#### **Kategorie VII:**

Geschäftsführerinnen bzw Geschäftsführer in Genossenschaften bei einem Jahresumsatz

bis 5,09 Mio. .... € 3.380,00

über 5,09 Mio. .... € 3.647,00

## § 15c Biennien/Triennien

### **Bestimmungen für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. 12. 1996 begründet wurden.**

**a)** Jede Dienstnehmerin/jeder Dienstnehmer erhält jeweils nach zwei Jahren eine Erhöhung seines Gehaltes nach beiliegendem Gehaltsschema.

Bienniovorrückungen erfolgen grundsätzlich nur am 1. Jänner oder 1. Juli eines Jahres.

**b)** Die Biennien enden in jeder Kategorie mit dem 44. Dienstjahr.

**c)** Bei Einstufung in das Gehaltsschema werden als Berufsjahre, die in den landwirtschaftlichen Genossenschaftsorganisationen zugebrachten Dienstjahre voll angerechnet. Die Anrechnung weiterer Dienstzeiten bleibt dem Ermessen der Genossenschaftsleitung anheimgestellt.

### **Bestimmungen für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 1996 begründet wurden.**

**d)** Jeder Dienstnehmerin/jedem Dienstnehmer ist jeweils nach 3 Jahren (Triennium) eine Erhöhung seines Gehaltes zu gewähren, wobei sich die Trienniensätze jeweils aus der Gehaltstabelle ergeben. Darüber hinaus können den Angestellten freiwillig weitere Triennien zuerkannt werden.

**e)** Sowohl Höherentlohnung über das Mindestgehalt als auch außerordentliche Gehaltserhöhungen können den Triennien zugerechnet werden.

**f)** Triennienzuerkennungen erfolgen am 1. Jänner eines Jahres, wobei bei einem von diesem Termin abweichenden Eintrittsdatum der dem Eintrittsdatum näher gelegene 1. Jänner Anwendung findet.

**g)** Bei nicht entsprechender Leistung kann der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer das Triennium verweigert werden. Die Verweigerung des Trienniums ist dem Angestellten-Betriebsrat mitzuteilen, und auf Verlangen des Betriebsrates ist darüber zu verhandeln.

**h)** Jede Veränderung des Gehaltes oder der Kategorie ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

**i)** Bei Einstufung in das Gehaltsschema werden als Berufsjahre, die in den landwirtschaftlichen Genossenschaftsorganisationen zugebrachten Dienstjahre voll angerechnet. Die Anrechnung weiterer Dienstzeiten bleibt dem Ermessen der Geschäftsführung anheimgestellt.

## § 16 Kassierfehlgeld

**(1)** Angestellte, die als Kassierinnen bzw Kassiere eingesetzt werden, erhalten für jeden Tag, an dem

sie Kassiertätigkeit ausüben, als Kassierfehlgeld € 1,30.

**(2)** Das Kassierfehlgeld wird zwölfmal im Jahr mit dem Gehalt ausbezahlt.

**(3)** Das Kassierfehlgeld wird auf ein verzinsliches Spareinlagenkonto der Kassierin bzw des Kassiers, das zugunsten der Dienstgeberin bzw des Dienstge-

bers zur Deckung allfälliger Kassenabgänge gesperrt ist, so lange erlegt, bis ein Betrag in der Höhe des zwölffachen monatlichen Kassierfehlgeldes erreicht ist. Sobald das Zwölfwache monatliche Kassierfehlgeld erreicht ist, wird das weitere Kassierfehlgeld an die Kassierin bzw den Kassier ausgefolgt.

## § 17 Spesensätze

**(1)** Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstbereiches (Genossenschaftsgebiet) gebührt den Angestellten der Ersatz der Reisekosten sowie ein Tages- und Übernachtungsgeld, und zwar

€ 16,- Nächtigung innerhalb Kärntens  
€ 21,- Tagessatz innerhalb Kärntens  
€ 16,- Nächtigung außerhalb Kärntens  
€ 23,98 Tagessatz außerhalb Kärntens

Bei Vorlage der Rechnung für die Nächtigung werden die tatsächlichen Kosten ersetzt.

**(2)** Bei Dienstreisen, die nicht länger als zwei Stunden andauern, besteht kein Anspruch auf Taggeld. Eventuell aufgelaufene Barauslagen werden gegen Nachweis vergütet. Für Dienstreisen bis zu fünf Stunden gebührt ein halbes Taggeld, über fünf Stunden ein ganzes Taggeld. Falls die an Nachmittagen angetretenen Reisen nach 22 Uhr beendet werden (einschließ-

lich Reisezeit), kann ein volles Taggeld verrechnet werden.

**(3)** Bei Dienstreisen innerhalb des Genossenschaftsgebietes gebührt ein Taggeld von € 18,75, wenn die Abwesenheit fünf bis sieben Stunden beträgt, gebührt ein halbes Taggeld, unter fünf Stunden gebührt kein Taggeld, sondern der Ersatz der notwendigen Barauslagen. Für Provisionäre gilt die gleiche KV-Regelung wie für Angestellte des Kärntner Raiffeisenverbandes (§ 15a Gehaltsordnung A, Kat. IV). Diese Tagsätze beziehen sich auf den Kalendertag.

**(4)** Verwendet die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer weder Bus noch Bahn, sondern im Einvernehmen mit der Dienstgeberin bzw dem Dienstgeber für dienstliche Zwecke ein eigenes Kraftfahrzeug, gebührt KM-Geld in Höhe von € 0,42. Bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

## § 18 Abfertigung

**(1)** Bei Ausscheiden aus dem Dienst wegen Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze (Männer 65. und Frauen 60. Lebensjahr) gebührt der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer die Abfertigung gemäß § 23 des Angestelltengesetzes.

**(2)** Bei Kündigung durch die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer infolge Erreichung des gesetzlichen Rentenalters (§ 253 ASVG) oder bei vorzeitiger Alterspension (§ 253 a und § 253 b ASVG) gebührt ebenfalls die volle Abfertigung.

**(3)** Im Falle des Ablebens einer aktiven Dienstnehmerin bzw eines aktiven Dienstnehmers gebührt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen an Stelle des im § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes vorgesehenen halben Abfertigungsbetrages die volle Abfertigung.

**(4)** Anspruchsberechtigt sind nachfolgend angeführte Hinterbliebene:

- a)** die Witwe (der Witwer), wenn die Ehe nicht gerichtlich aufgelöst wurde,
- b)** die ehelichen Kinder des Verstorbenen,
- c)** die Eltern, sofern sie vom Verstorbenen überwiegend unterstützt wurden,
- d)** die Geschwister und unehelichen Kinder, sofern sie mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben und von ihm überwiegend unterstützt wurden.

Die oben angeführte Abfertigung gebührt nur einmal und steht im Zweifelsfalle jener Person zu, die für das Begräbnis vorgesorgt hat.

**(5)** Für Angestellte, die ab dem 1. Jänner 2003 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge ("Abfertigung neu") der Kärntner Landarbeitsordnung.

## § 19 Kündigung des Dienstverhältnisses

**(1)** Die Beendigung des Dienstverhältnisses richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, in den nachstehenden Absätzen sind diese derzeit folgendermaßen geregelt.

**a)** Mangels einer für die Dienstnehmerin bzw den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann die Dienstgeberin bzw der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier, nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

**b)** Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die in Abs 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündi-

gungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endigt.

**c)** Mangels einer für sie bzw ihn günstigeren Vereinbarung kann die Dienstnehmerin bzw der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die von der Dienstgeberin bzw vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit der Dienstnehmerin bzw dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

**d)** Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

## § 20 Schlussbestimmungen

**(1)** Keine Dienstnehmerin/kein Dienstnehmer darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt, es sei denn, dass in diesem Vertrag ausdrücklich eine andere Regelung getroffen wurde. Überzahlungen (zB starre Zulagen) bleiben in euromäßiger Höhe erhalten. Die Gehaltserhöhung wird vereinbarungsgemäß auf einrechenbare Zulagen angerechnet. Prozentmäßige Überzahlungen werden von der erhöhten Basis berechnet.

**(2)** Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form verwendet werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung der Bezeichnungen auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

**(3)** Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen der jeweils gültigen Kärntner Landarbeitsordnung.

## § 21 Gehaltsschematas

### GEHALTSSCHEMA

für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,  
gültig ab 1. April 2018  
in €

Das bis zum 31. März 2018 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 7. März 2018 um 2,4 % und mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorie I ..... € 1.415

Kategorie II ..... € 1.486

Kategorien/ Biennien	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1.	1.607	1.642	1.779	1.937	2.084	2.462	2.749	3.194	3.380	3.647
2.	1.642	1.670	1.824	1.988	2.126	2.504	2.843	3.270	3.454	3.716
3.	1.670	1.711	1.876	2.022	2.197	2.577	2.940	3.344	3.527	3.784
4.	1.711	1.749	1.903	2.055	2.244	2.626	3.035	3.416	3.605	3.858
5.	1.749	1.789	1.961	2.131	2.308	2.683	3.127	3.488	3.681	3.927
6.	1.789	1.839	2.010	2.191	2.364	2.744	3.220	3.559	3.756	3.994
7.	1.839	1.859	2.064	2.227	2.426	2.801	3.314	3.631	3.809	4.065
8.	1.859	1.909	2.099	2.290	2.488	2.870	3.403	3.702	3.907	4.136
9.	1.909	1.940	2.166	2.333	2.541	2.920	3.501	3.780	3.985	4.205
10.	1.940	1.979	2.210	2.371	2.608	2.984	3.597	3.851	4.063	4.278
11.	1.979	2.019	2.249	2.432	2.656	3.035	3.692	3.921	4.136	4.344
12.	2.019	2.070	2.307	2.481	2.726	3.103	3.785	3.994	4.212	4.412
13.	2.070	2.110	2.341	2.538	2.767	3.145	3.876	4.066	4.290	4.486
14.	2.110	2.156	2.408	2.577	2.831	3.211	3.973	4.142	4.367	4.556
15.	2.156	2.181	2.449	2.634	2.882	3.260	4.071	4.216	4.439	4.626
16.	2.202	2.226	2.490	2.683	2.931	3.314	4.159	4.283	4.514	4.695
17.	2.246	2.270	2.531	2.737	2.984	3.361	4.252	4.358	4.593	4.764
18.	2.292	2.311	2.570	2.792	3.034	3.413	4.349	4.430	4.666	4.834
19.	2.344	2.351	2.616	2.851	3.090	3.470	4.441	4.505	4.743	4.903
20.	2.389	2.397	2.656	2.903	3.135	3.517	4.539	4.575	4.819	4.976
21.	2.442	2.445	2.688	2.955	3.187	3.569	4.631	4.648	4.893	5.045
22.	2.485	2.486	2.733	3.009	3.235	3.618	4.726	4.750	4.971	5.114

# GEHALTSSCHEMA

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,  
gültig ab 1. April 2018  
in €

Das bis zum 31. März 2018 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 7. März 2018 um 2,4 % und mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorien/Triennien	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Anf.bez.	1.557	1.647	1.785	1.943	2.089	2.755	3.380	3.647
n. 3 J.	1.591	1.708	1.860	2.035	2.179	2.903	3.533	3.802
n. 6 J.	1.659	1.776	1.940	2.125	2.273	3.058	3.689	3.953
n. 9 J.	1.727	1.844	2.023	2.220	2.369	3.214	3.843	4.110
n. 12 J.	1.795	1.911	2.105	2.315	2.463	3.367	3.998	4.265
n. 15 J.	1.863	1.984	2.188	2.410	2.559	3.523	4.154	4.421
n. 18 J.	1.930	2.054	2.270	2.504	2.656	3.679	4.308	4.575
n. 21 J.	2.003	2.122	2.353	2.601	2.750	3.833	4.464	4.730
n. 24 J.	2.071	2.192	2.436	2.696	2.844	3.988	4.619	4.885

## Österreichischer Raiffeisenverband

1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Generalanwalt  
Dr. Walter Rothensteiner

Generalsekretär  
Dr. Andreas Pangl

## Österreichischer Gewerkschaftsbund

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

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzender  
Wolfgang Katzian

Geschäftsbereichsleiter  
Karl Dürtscher

## Österreichischer Gewerkschaftsbund

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

**Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende  
Gerlinde Tremel

Wirtschaftsbereichssekretär  
Mag. Andreas Laaber

# ZUSATZINFORMATIONEN

## GEHALTSABSCHLÜSSE VERGANGENER JAHRE

für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. 12. 1996 begründet wurden

### GEHALTSSCHEMA 2017

gültig ab 1. April 2017

für die Angestellten der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften in Kärnten  
und der Angestellten der „Unser Lagerhaus Warenhandels-Ges.m.b.H.“

in €

**Erhöhung der Gehaltsansätze 1,33 %  
Aufrundung auf den nächsten vollen Euro**

Kategorie	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
I	1.381,00										
II	1.451,00										
III	1.569,00	1.603,00	1.630,00	1.670,00	1.708,00	1.747,00	1.795,00	1.815,00	1.864,00	1.894,00	1.932,00
IV	1.603,00	1.630,00	1.670,00	1.708,00	1.747,00	1.795,00	1.815,00	1.864,00	1.894,00	1.932,00	1.971,00
V	1.737,00	1.781,00	1.832,00	1.858,00	1.915,00	1.962,00	2.015,00	2.049,00	2.115,00	2.158,00	2.196,00
VI	1.891,00	1.941,00	1.974,00	2.006,00	2.081,00	2.139,00	2.174,00	2.236,00	2.278,00	2.315,00	2.375,00
VII	2.035,00	2.076,00	2.145,00	2.191,00	2.253,00	2.308,00	2.369,00	2.429,00	2.481,00	2.546,00	2.593,00
VIII	2.404,00	2.445,00	2.516,00	2.564,00	2.620,00	2.679,00	2.735,00	2.802,00	2.851,00	2.914,00	2.963,00
IX	2.684,00	2.776,00	2.871,00	2.963,00	3.053,00	3.144,00	3.236,00	3.323,00	3.418,00	3.512,00	3.605,00
X bis 2,18 Mio	3.119,00	3.193,00	3.265,00	3.335,00	3.406,00	3.475,00	3.545,00	3.615,00	3.691,00	3.760,00	3.829,00
XI bis 5,09 Mio	3.300,00	3.373,00	3.444,00	3.520,00	3.594,00	3.667,00	3.719,00	3.815,00	3.891,00	3.967,00	4.039,00
XII über 5,09 Mio	3.561,00	3.628,00	3.695,00	3.767,00	3.834,00	3.900,00	3.969,00	4.039,00	4.106,00	4.177,00	4.242,00

Kategorie	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.
I											
II											
III	1.971,00	2.021,00	2.060,00	2.105,00	2.150,00	2.193,00	2.238,00	2.289,00	2.333,00	2.384,00	2.426,00
IV	2.021,00	2.060,00	2.105,00	2.129,00	2.173,00	2.216,00	2.256,00	2.295,00	2.340,00	2.387,00	2.427,00
V	2.252,00	2.286,00	2.351,00	2.391,00	2.431,00	2.471,00	2.509,00	2.554,00	2.593,00	2.625,00	2.668,00
VI	2.422,00	2.478,00	2.516,00	2.572,00	2.620,00	2.672,00	2.726,00	2.784,00	2.834,00	2.885,00	2.938,00
VII	2.662,00	2.702,00	2.764,00	2.814,00	2.862,00	2.914,00	2.962,00	3.017,00	3.061,00	3.112,00	3.159,00
VIII	3.030,00	3.071,00	3.135,00	3.183,00	3.236,00	3.282,00	3.333,00	3.388,00	3.434,00	3.485,00	3.533,00
IX	3.696,00	3.785,00	3.879,00	3.975,00	4.061,00	4.152,00	4.247,00	4.336,00	4.432,00	4.522,00	4.615,00
X bis 2,18 Mio	3.900,00	3.970,00	4.044,00	4.117,00	4.182,00	4.255,00	4.326,00	4.399,00	4.467,00	4.539,00	4.638,00
XI bis 5,09 Mio	4.113,00	4.189,00	4.264,00	4.334,00	4.408,00	4.485,00	4.556,00	4.631,00	4.706,00	4.778,00	4.854,00
XII über 5,09 Mio	4.308,00	4.380,00	4.449,00	4.517,00	4.584,00	4.652,00	4.720,00	4.788,00	4.859,00	4.926,00	4.994,00

#### Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr.....	570,00
2. Lehrjahr.....	695,00
3. Lehrjahr.....	970,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre .....	1.010,00

#### Internatskosten:

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule be-

stimmten Schülerheim zu Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

# GEHALTSSHEMA 2016

gültig ab 1. April 2016

für die Angestellten der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften in Kärnten  
und der Angestellten der „Unser Lagerhaus Warenhandels-Ges.m.b.H.“

in €

Erhöhung der Gehaltsansätze 1,50 %  
Aufrundung auf die nächsten vollen 50 Cent bzw € 1,-

Kategorie	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
I	1.362,50										
II	1.431,50										
III	1.547,50	1.581,00	1.608,50	1.647,50	1.685,00	1.724,00	1.771,00	1.791,00	1.839,00	1.868,50	1.906,00
IV	1.581,00	1.608,50	1.647,50	1.685,00	1.724,00	1.771,00	1.791,00	1.839,00	1.868,50	1.906,00	1.945,00
V	1.713,50	1.757,00	1.807,50	1.833,00	1.889,50	1.936,00	1.988,50	2.021,50	2.086,50	2.129,00	2.167,00
VI	1.865,50	1.915,50	1.948,00	1.979,50	2.053,50	2.110,00	2.144,50	2.206,50	2.247,50	2.284,00	2.343,50
VII	2.008,00	2.048,00	2.116,00	2.161,50	2.223,00	2.277,50	2.337,00	2.397,00	2.447,50	2.512,50	2.558,00
VIII	2.372,00	2.412,50	2.482,50	2.529,50	2.585,50	2.643,00	2.699,00	2.765,00	2.813,00	2.875,00	2.924,00
IX	2.648,00	2.739,00	2.833,00	2.924,00	3.012,50	3.102,50	3.193,00	3.279,00	3.373,00	3.465,00	3.557,50
X bis 2,18 Mio	3.077,50	3.150,50	3.221,50	3.290,50	3.361,00	3.428,50	3.497,50	3.567,50	3.642,00	3.710,00	3.778,50
XI bis 5,09 Mio	3.256,00	3.328,50	3.398,50	3.473,00	3.546,00	3.618,50	3.669,50	3.764,50	3.839,50	3.914,00	3.985,00
XII über 5,09 Mio	3.513,50	3.579,50	3.646,00	3.717,00	3.783,50	3.848,00	3.916,00	3.985,00	4.051,50	4.122,00	4.186,00

Kategorie	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.
I											
II											
III	1.945,00	1.993,50	2.032,50	2.076,50	2.121,00	2.163,50	2.208,50	2.258,50	2.302,00	2.352,50	2.394,00
IV	1.993,50	2.032,50	2.076,50	2.101,00	2.143,50	2.186,00	2.226,00	2.264,50	2.308,50	2.355,00	2.395,00
V	2.222,00	2.255,50	2.320,00	2.359,50	2.399,00	2.438,00	2.476,00	2.519,50	2.558,00	2.590,50	2.632,00
VI	2.390,00	2.444,50	2.482,50	2.537,50	2.585,50	2.636,50	2.689,50	2.747,00	2.796,50	2.846,50	2.898,50
VII	2.626,50	2.666,00	2.727,50	2.776,50	2.824,00	2.875,00	2.923,00	2.977,00	3.020,00	3.070,50	3.117,50
VIII	2.990,00	3.030,50	3.093,00	3.140,50	3.193,00	3.238,50	3.288,50	3.343,50	3.388,50	3.439,00	3.486,50
IX	3.647,00	3.734,50	3.828,00	3.922,00	4.007,50	4.097,50	4.191,00	4.279,00	4.373,50	4.462,00	4.554,00
X bis 2,18 Mio	3.848,00	3.917,00	3.990,00	4.062,00	4.127,00	4.198,50	4.268,50	4.341,00	4.408,00	4.478,50	4.576,50
XI bis 5,09 Mio	4.058,50	4.134,00	4.207,50	4.277,00	4.350,00	4.425,50	4.495,50	4.569,50	4.643,50	4.714,50	4.790,00
XII über 5,09 Mio	4.250,50	4.322,50	4.390,50	4.457,50	4.523,00	4.590,50	4.657,50	4.725,00	4.795,00	4.861,00	4.927,50

## Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr .....	560,50
2. Lehrjahr .....	682,50
3. Lehrjahr .....	929,00

## Internatskosten:

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule be-

stimmten Schülerheim zu Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

# GEHALTSSCHEMA 2015

**gültig ab 1. 4. 2015**

**für die Angestellten der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften in Kärnten  
und der Angestellten der „Unser Lagerhaus Warenhandels-Ges.m.b.H.“**

**in €**

**Erhöhung der Gehaltsansätze 2,07 %  
Aufrundung auf die nächsten vollen 50 Cent bzw 1,- Euro**

Kategorie	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
I	1.342,00										
II	1.410,00										
III	1.524,50	1.557,50	1.584,50	1.623,00	1.660,00	1.698,50	1.744,50	1.764,50	1.811,50	1.840,50	1.877,50
IV	1.557,50	1.584,50	1.623,00	1.660,00	1.698,50	1.744,50	1.764,50	1.811,50	1.840,50	1.877,50	1.916,00
V	1.688,00	1.731,00	1.780,50	1.805,50	1.861,50	1.907,00	1.959,00	1.991,50	2.055,50	2.097,50	2.134,50
VI	1.837,50	1.887,00	1.919,00	1.950,00	2.023,00	2.078,50	2.112,50	2.173,50	2.214,00	2.250,00	2.308,50
VII	1.978,00	2.017,50	2.084,50	2.129,50	2.190,00	2.243,50	2.302,00	2.361,50	2.411,00	2.475,00	2.520,00
VIII	2.336,50	2.376,50	2.445,50	2.492,00	2.547,00	2.603,50	2.659,00	2.724,00	2.771,00	2.832,50	2.880,50
IX	2.608,50	2.698,50	2.791,00	2.880,50	2.967,50	3.056,50	3.145,50	3.230,50	3.323,00	3.413,50	3.504,50
X bis 2,18 Mio	3.032,00	3.103,50	3.173,50	3.241,50	3.311,00	3.377,50	3.445,50	3.514,50	3.588,00	3.655,00	3.722,50
XI bis 5,09 Mio	3.207,50	3.279,00	3.348,00	3.421,50	3.493,50	3.565,00	3.615,00	3.708,50	3.782,50	3.856,00	3.926,00
XII über 5,09 Mio	3.461,50	3.526,50	3.592,00	3.662,00	3.727,50	3.791,00	3.858,00	3.926,00	3.991,50	4.061,00	4.124,00

Kategorie	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.
I											
II											
III	1.916,00	1.964,00	2.002,00	2.045,50	2.089,50	2.131,50	2.175,50	2.225,00	2.267,50	2.317,50	2.358,50
IV	1.964,00	2.002,00	2.045,50	2.069,50	2.111,50	2.153,50	2.193,00	2.231,00	2.274,00	2.320,00	2.359,50
V	2.189,00	2.222,00	2.285,50	2.324,50	2.363,50	2.401,50	2.439,00	2.482,00	2.520,00	2.552,00	2.593,00
VI	2.354,50	2.408,00	2.445,50	2.500,00	2.547,00	2.597,50	2.649,50	2.706,00	2.755,00	2.804,00	2.855,50
VII	2.587,50	2.626,50	2.687,00	2.735,00	2.782,00	2.832,50	2.879,50	2.933,00	2.975,00	3.025,00	3.071,00
VIII	2.945,50	2.985,50	3.047,00	3.094,00	3.145,50	3.190,50	3.239,50	3.294,00	3.338,00	3.388,00	3.434,50
IX	3.593,00	3.679,00	3.771,00	3.864,00	3.948,00	4.036,50	4.129,00	4.215,50	4.308,50	4.396,00	4.486,50
X bis 2,18 Mio	3.791,00	3.859,00	3.931,00	4.001,50	4.066,00	4.136,00	4.205,00	4.276,50	4.342,50	4.412,00	4.508,50
XI bis 5,09 Mio	3.998,50	4.072,50	4.145,00	4.213,50	4.285,50	4.360,00	4.429,00	4.501,50	4.574,50	4.644,50	4.719,00
XII über 5,09 Mio	4.187,50	4.258,50	4.325,50	4.391,50	4.456,00	4.522,50	4.588,50	4.655,00	4.724,00	4.789,00	4.854,50

## Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr .....	552,00
2. Lehrjahr .....	672,00
3. Lehrjahr .....	915,00

# GEHALTSABSCHLÜSSE VERGANGENER JAHRE

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 1996 begründet wurden

## GEHALTSSCHEMA 2017

gültig ab 1. April 2017

für die Angestellten der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften in Kärnten  
und der Angestellten der „Unser Lagerhaus Warenhandels-Ges.m.b.H.“

in €

Erhöhung der Gehaltsansätze 1,33 %  
Aufrundung auf den nächsten vollen Euro

Kategorie	Anf.bez.	n. 3 J.	n. 6 J.	n. 9 J.	n. 12 J.	n. 15 J.	n. 18 J.	n. 21 J.	n. 24 J.
Kat. I	1.520,00	1.553,00	1.620,00	1.686,00	1.752,00	1.819,00	1.884,00	1.956,00	2.022,00
Kat. II	1.608,00	1.667,00	1.734,00	1.800,00	1.866,00	1.937,00	2.005,00	2.072,00	2.140,00
Kat. III	1.743,00	1.816,00	1.894,00	1.975,00	2.055,00	2.136,00	2.216,00	2.297,00	2.378,00
Kat. IV	1.897,00	1.987,00	2.075,00	2.167,00	2.260,00	2.353,00	2.445,00	2.540,00	2.632,00
Kat. V	2.040,00	2.127,00	2.219,00	2.313,00	2.405,00	2.499,00	2.593,00	2.685,00	2.777,00
Kat. VI	2.690,00	2.834,00	2.986,00	3.138,00	3.288,00	3.440,00	3.592,00	3.743,00	3.894,00
Kat. VII bis 5,09 Mio	3.300,00	3.450,00	3.602,00	3.752,00	3.904,00	4.056,00	4.207,00	4.359,00	4.510,00
Kat. VIII über 5,09 Mio	3.561,00	3.712,00	3.860,00	4.013,00	4.165,00	4.317,00	4.467,00	4.619,00	4.770,00

### Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr .....	570,00
2. Lehrjahr .....	695,00
3. Lehrjahr .....	970,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre .....	1.010,00

### Internatskosten:

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule be-

stimmten Schülerheim zu Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

# GEHALTSSCHEMA 2016

gültig ab 1. April 2016

für die Angestellten der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften in Kärnten  
und der Angestellten der „Unser Lagerhaus Warenhandels-Ges.m.b.H.“

in €

Erhöhung der Gehaltsansätze 1,50 %  
Rundung auf die nächsten vollen 50 Cent bzw € 1,-

Kategorie	Anf.bez.	n. 3 J.	n. 6 J.	n. 9 J.	n. 12 J.	n. 15 J.	n. 18 J.	n. 21 J.	n. 24 J.
Kat. I	1500,00	1532,50	1598,00	1663,00	1729,00	1794,50	1859,00	1929,50	1994,50
Kat. II	1586,00	1644,50	1710,50	1776,00	1841,00	1911,00	1978,50	2044,00	2111,00
Kat. III	1719,50	1792,00	1868,50	1949,00	2028,00	2107,00	2186,00	2266,50	2346,50
Kat. IV	1872,00	1960,00	2047,00	2138,50	2229,50	2322,00	2412,50	2506,00	2597,00
Kat. V	2013,00	2099,00	2189,50	2282,00	2373,00	2465,50	2558,00	2649,00	2740,00
Kat. VI	2654,50	2796,50	2946,50	3096,00	3244,50	3394,50	3544,00	3693,00	3842,50
Kat. VII bis 5,09 Mio	3256,00	3404,50	3554,00	3702,50	3852,00	4002,00	4151,50	4301,50	4450,00
Kat. VIII über 5,09 Mio	3513,50	3662,50	3809,00	3960,00	4109,50	4260,00	4408,00	4557,50	4706,50

## Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr .....	560,50
2. Lehrjahr .....	682,50
3. Lehrjahr .....	929,00

## Internatskosten:

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule be-

stimmten Schülerheim zu Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

# GEHALTSSCHEMA 2015

**gültig ab 1. 4. 2015**

**für die Angestellten der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften in Kärnten  
und der Angestellten der „Unser Lagerhaus Warenhandels-Ges.m.b.H.“**

**in €**

**Erhöhung der Gehaltsansätze 2,07 %  
Rundung auf den nächsten vollen Euro**

<b>Kategorie</b>	<b>Anf.bez.</b>	<b>n. 3 J.</b>	<b>n. 6 J.</b>	<b>n. 9 J.</b>	<b>n. 12 J.</b>	<b>n. 15 J.</b>	<b>n. 18 J.</b>	<b>n. 21 J.</b>	<b>n. 24 J.</b>
Kat. I	1.475,00	1.509,50	1.574,00	1.638,00	1.703,00	1.767,50	1.831,50	1.900,50	1.965,00
Kat. II	1.562,50	1.620,00	1.685,00	1.749,50	1.813,50	1.882,50	1.949,00	2.013,50	2.079,50
Kat. III	1.694,00	1.765,50	1.840,50	1.920,00	1.998,00	2.075,50	2.153,50	2.233,00	2.311,50
Kat. IV	1.844,00	1.931,00	2.016,50	2.106,50	2.196,50	2.287,50	2.376,50	2.468,50	2.558,50
Kat. V	1.983,00	2.067,50	2.157,00	2.248,00	2.337,50	2.429,00	2.520,00	2.609,50	2.699,50
Kat. VI	2.615,00	2.755,00	2.902,50	3.050,00	3.196,50	3.344,00	3.491,50	3.638,00	3.785,50
Kat. VII bis 5,09 Mio	3.207,50	3.354,00	3.501,00	3.647,50	3.795,00	3.942,50	4.090,00	4.237,50	4.384,00
Kat. VIII über 5,09 Mio	3.461,50	3.608,00	3.752,50	3.901,00	4.048,50	4.197,00	4.342,50	4.490,00	4.636,50

## **Lehrlingsentschädigung**

1. Lehrjahr .....	552,00
2. Lehrjahr .....	672,00
3. Lehrjahr .....	915,00

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



# 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](http://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](http://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](http://www.gpa-djp.at) - eMail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)