

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten in den Raiffeisen-
Lagerhäusern in Niederösterreich**

VOM 1. MÄRZ 2009

STAND 1. MÄRZ 2023

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten in den Raiffeisen-Lagerhäusern in
Niederösterreich**

VOM 1. MÄRZ 2009

STAND 1. MÄRZ 2023

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

Am 1. 2. 2023 konnte gemeinsam mit der PROGE für die Arbeitnehmer:innen der Raiffeisen-Lagerhaus-Genossenschaften in NÖ bei einer Jahresinflation von 8,6 % folgender Abschluss erzielt werden:

- Die **KV-Gehälter und -Löhne** werden um **+ 7,5 % plus € 26,-** erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Durch die soziale Staffelung ergibt das einen **Durchschnittswert von rd. 8,8 %**. Für Hilfskräfte beträgt das Einstiegsgehalt € 2.013,- und für Fachkräfte in der niedrigsten Kategorie € 2.241,-.
- Zum 28. 2. 2023 bestehende **Überzahlungen** bleiben in ihrer betragsmäßigen Höhe **aufrecht**.
- Die **Lehrlingseinkommen** werden um **rd. + 8,9 %** angehoben und betragen im 1. LJ € 856,-, im 2. LJ € 1.026,- und im 3. LJ € 1.254,-. Vor allem mit Blick auf die verlängerte Lehre wird ein **4. Lehrjahr eingeführt**, das Lehrlingseinkommen dafür beträgt € 1.274,-.
- Die **Triennien** werden um **+ 8,6 %** angehoben und kfm. centgenau gerundet.
- Die **Einteilung der Kategorien** wird entsprechend der Arbeitsgruppe neu formuliert. Mit ihr wird unter anderem die **niedrigste Vorkategorie ersatzlos gestrichen** und die **Verweildauer von höchstens 2 auf höchstens 1 Jahr reduziert**. In die Vorkategorie wird nur mehr eingereiht, wer keine zumindest 12 Monate durchgehende Berufserfahrung vorweisen kann. Zudem ist auch für jene Berufsgruppen eine Einreihung in Kategorie 2 gesichert, die nicht kaufmännisch aber dennoch aufgabenbezogen sind (zB Gärtner:innen im Gartenmarkt).
- Zusätzlich wird einheitlich bestimmt, was unter kleine und große Filialen/Werkstätten zu verstehen ist. Die veraltete und überholte Auflistung wird rausgenommen. Bisherige Einstufungen mit Bezug auf diese Auflistung bleiben gesichert.
- Zur Frage der Rufbereitschaft in den Betrieben tritt eine Arbeitsgruppe zusammen.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Teil: Allgemeine Bestimmungen		II. Teil: Gehaltsordnung	
§ 1 Vertragsschließende	<u>6</u>	§ 16 Entlohnung	<u>17</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>6</u>	§ 17 Gehaltsordnung	<u>18</u>
§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>6</u>	§ 18 Triennien	<u>19</u>
§ 4 Anstellung	<u>6</u>	§ 18a Karenzen	<u>19</u>
§ 5 Arbeitszeit	<u>8</u>	§ 19 Zulagen	<u>20</u>
§ 5a Beschäftigung von Angestellten an Samstag- tagen nach 13.00 Uhr	<u>8</u>	§ 20 Reisekosten und Diäten	<u>20</u>
§ 5b Flexible Arbeitszeit	<u>9</u>	§ 21 Sonstige Bestimmungen	<u>20</u>
§ 6 Überstundenentlohnung und Mehrarbeit ..	<u>10</u>	Zusatz-KV Abschluss 2023	<u>22</u>
§ 7 Urlaub	<u>11</u>	ANLAGEN	
§ 8 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienst- verhinderung	<u>13</u>	Anlage 1	<u>24</u>
§ 9 Remuneration	<u>14</u>	Anlage 2 Dienstzettel	<u>25</u>
§ 10 Jubiläumsgeld	<u>14</u>	EMPFEHLUNGEN	<u>27</u>
§ 10a Altersteilzeit	<u>14</u>	Empfehlung aus dem Jahr 2000	<u>27</u>
§ 11 Abfertigung „neu“	<u>15</u>	Zusatz-Information:	
§ 12 Abfertigung „alt“	<u>15</u>	Nicht vereinbartes Gehaltsschema 2023	<u>28</u>
§ 13 Schlichtung	<u>16</u>		
§ 14 Begünstigungsklausel	<u>16</u>		
§ 15 Berechnungsgrundlage für Provisionsver- treter	<u>16</u>		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag- seite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten in den Raiffeisen-Lagerhäusern in Niederösterreich

I. TEIL:

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privat-

angestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

(1) Räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Niederösterreich.

(2) Fachlich: Für die der Raiffeisen Ware Austria (RWA) angeschlossenen Raiffeisen-Lagerhäuser und die „Lapro“ Landesprodukten Handelsgesellschaft m.b.H. & CoKG.

(3) Persönlich: Für alle Angestellten der unter (2) bezeichneten und in der Anlage 1 angeführten Raiffeisen-Lagerhäuser mit Ausnahme von

- a. Bedienerinnen,
- b. stundenweise Beschäftigten oder im Stundenlohn stehenden Dienstnehmern,
- c. Tankstellenwarte und Provisionsvertreter ohne Fixum.

Der einfacheren Lesbarkeit halber gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Vertrag tritt am **1. März 2009** in Kraft (Änderungen bis 1. März 2023 sind in dieser Fassung eingearbeitet) und gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen (arbeitsrechtlicher Teil) §§ 1 bis 15.
2. Teil: Gehaltsordnung (gehaltsrechtlicher Teil) §§ 16 bis 21.

Der erste Teil „Allgemeine Bestimmungen“ ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten

mittels eingeschriebenen Briefes zum Halbjahres- oder Jahreschluss kündbar.

Der zweite Teil des Vertrages (Gehaltsordnung) gilt für die Dauer von 12 Monaten ab Geltungsbeginn und kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Halbjahresschluss nur mittels eingeschriebenen Briefes von jedem vertragsschließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Abschluss einer neuen Gehaltsordnung aufzunehmen.

§ 4 Anstellung

(1) Von jeder Aufnahme ist der Betriebsrat in Kenntnis zu setzen und anzuhören. Diese Information und Anhörung ist tunlichst vor Dienstantritt, spätestens je-

doch bei der Anmeldung zur Sozialversicherung vorzunehmen.

(2) Eine Anstellung auf Probe kann nur auf die Dauer eines Monats erfolgen.

(3) Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die nach der Gehaltsordnung des Vertrages festgesetzte Gehaltsstufe mittels Dienstzettel mitzuteilen. Die Einreihung der Dienstnehmer in die Gehaltsstufen ist durch den Dienstgeber nach Anhören des Betriebsrates vorzunehmen.

Kommentar:

Dienstverhältnisse können in verschiedener Form geschlossen und beendet werden:

1.) Dienstverhältnis auf eine bestimmte Zeit: Das Dienstverhältnis endet automatisch mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde (§ 19, Abs 1, Angestellten-gesetz).

2.) Dienstverhältnis auf Probe: Dieses kann grundsätzlich nur auf 1 Monat geschlossen werden und während dieser Zeit beiderseits täglich gekündigt werden. Die Einhaltung einer Kündigungsfrist ist somit während des Probemonats nicht erforderlich.

Ein Dienstverhältnis, das auf Probe eingegangen wurde und nach Ablauf des Probemonats nicht beendet wird, geht automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis über, auf das die Bestimmungen des Punktes 3 zu § 4 des Kommentars Anwendung finden (§ 19, Abs 2, Angestellten-gesetz).

3.) Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit: Ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann vom Arbeitgeber nur mittels Kündigung zum Vierteljahresende gelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt innerhalb der ersten 2 Jahre 6 Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten 2. Dienstjahr auf 2 Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf 3 Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf 4 Monate und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf 5 Monate (§ 20, Abs 2, Angestellten-gesetz).

4.) Von jeder beabsichtigten Kündigung ist vor Ausspruch der Kündigung gegenüber dem Dienstnehmer der Betriebsrat (Betriebsratsvorsitzende) vom Dienstgeber zu verständigen. Der Betriebsrat hat – nach einer internen Beratung der Betriebsratsmitglieder – dem Dienstgeber innerhalb von 8 Tagen eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung zu übermitteln. Diese Stellungnahme kann

- a) die ausdrückliche Zustimmung,
- b) den ausdrücklichen Widerspruch oder
- c) keine Meinungsäußerung (keine Stellungnahme)

zur Kündigungsabsicht des Dienstgebers zum Ausdruck bringen. Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten.

Enthält sich der Betriebsrat der Meinungsäußerung, so liegt keine Stellungnahme vor.

Eine vor Ablauf der 8-Tage-Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat bereits eine Stellungnahme abgegeben hat.

Im Falle einer Entlassung ist der Betriebsrat spätestens unmittelbar nach erfolgter Entlassung davon zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf das Verlangen des Betriebsrates mit diesem darüber zu beraten.

5.) Ein unbefristetes Dienstverhältnis kann auch so eingegangen werden, dass bei der Aufnahme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber die Vereinbarung getroffen werden kann, dass dieses zu jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonates endet, wobei jedoch die unter 3 angeführten Kündigungsfristen nicht vermindert werden dürfen.

6.) Wenn für den Angestellten keine günstigeren Vereinbarungen bestehen, so kann dieser jeweils zum Letzten eines Monats – unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist – das Dienstverhältnis lösen (§ 20, Abs 4, Angestelltengesetz).

7.) 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, Abs 5, Angestelltengesetz).

8.) Dienstverhältnisse können in verschiedener Form beendet werden:

- a) durch Ablauf der Zeit, siehe Punkt 1;
- b) durch Kündigung, siehe Punkt 3 und 4;
- c) durch einvernehmliche Auflösung
- d) durch Entlassung, wenn

- der Angestellte im Dienst untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen und Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13, Angestelltengesetz, eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt;
- der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten;
- einer der im § 1, Angestelltengesetz, bezeichneten Angestellten ohne Einwilligung des Dienstgebers ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder im Geschäftszweig des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte macht

oder wenn ein Angestellter den in § 7, Abs 4, Angestelltengesetz, bezeichneten Verboten zuwiderhandelt;

- der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;*
- der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfalls, an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist;*
- der Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.*

9.) Bezüglich des berechtigten vorzeitigen Ausscheidens eines Angestellten (ohne Kündigungsfrist) und Geltendmachung allfälliger Schadensersatzansprüche wird auf die §§ 26 und 29, Angestelltengesetz, verwiesen.

10.) Der Vollständigkeit halber wird bemerkt, dass bei jeder Auflösung eines Dienstverhältnisses ein Zeugnis auszustellen ist.

11.) Alle Veränderungen des Dienstverhältnisses (Kategorie und Gehalt) sind dem Dienstnehmer mittels Dienstzettel (siehe Anlage 2, Seite 25) bekannt zugeben. Der Betriebsrat ist hievon in Kenntnis zu setzen.

Bei der Ausstellung eines Dienstzettels sind neben dem Namen des Dienstnehmers insbesondere jene Punkte anzuführen, die gegenüber dem letzten Dienstzettel eine Veränderung erfahren haben.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.

(2) Maximal 1,5 Stunden je Woche (von 38,5 auf 40 Wochenstunden) gelten als Mehrarbeitszeit.

(3) In die Normalarbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.

(4) Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit und wöchentlichen Arbeitszeit bleibt in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten. Änderungen der so vereinbarten Normalarbeitszeit, die sich aus Betriebserfordernissen ergeben, sind unter Beachtung auf die Interessen der Arbeitnehmer und unter Mitwirkung des Betriebsrates rechtzeitig schriftlich festzusetzen.

(5) Über Betriebsvereinbarung kann im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer die tägliche Normalarbeitszeit entsprechend § 55 (3) LAO NÖ auf höchstens 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn

a) in dieser Woche die Wochenarbeitszeit auf höchstens 4 Tage verteilt wird, und

b) zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende höchstens 11 Stunden liegen. Bis zum 01. Juli 2018 über Betriebsvereinbarungen geregelte Pausen können diese Zeit um die Länge der Pause verlängern.

Für Teilzeitangestellte gilt darüber hinaus, dass damit die wöchentlichen Arbeitstage entsprechend dem Anstellungsausmaß auf das Mindestmaß reduziert werden müssen. Bei Pfltegeteilzeit nach § 38w LAO NÖ und Elternteilzeit nach §§ 103f, 103g und 103m LAO NÖ kann eine abweichende Verteilung vereinbart werden.

(6) Als Feiertage gelten: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Staatsfeiertag), 1. November, 15. November (Leopolditag), 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember.

(7) Darüber hinaus ist am 24. und 31. Dezember ab 12 Uhr dienstfrei.

§ 5a Beschäftigung von Angestellten an Samstagen nach 13.00 Uhr

(1) Das Beschäftigen von Angestellten an Samstagen nach 13.00 Uhr in Haus-, Garten- und Baumärkten wird unter den folgenden Bedingungen zugelassen. Die generelle Arbeitszeitregelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvertrag, zu regeln. Grundsätzlich sollen die An-

gestellten nur an 2 Samstagen innerhalb von 4 Wochen beschäftigt werden.

(2) Für die Tätigkeit an Samstagen ab 13.00 Uhr gebührt eine Zeitgutschrift.

a) Diese beträgt pro Stunde 30 % (18 Minuten), wenn die Konsumation der Zeitgutschrift in ganzen Tagen in Zusammenhang mit der Wochenend- oder Feiertagsruhe erfolgt.

b) Die Zeitgutschrift beträgt 50 % (30 Minuten) pro Stunde, wenn eine Konsumation nach lit a nicht möglich ist.

(3) Kann das Zeitguthaben nicht innerhalb von 3 Monaten, gerechnet ab der erfolgten Dienstleistung, konsumiert werden, gebührt an Stelle der Zeitgutschrift ein finanzieller Zuschlag. Dieser Zuschlag beträgt 50 % einer Normalstunde. Der Divisor für die Berechnung beträgt 1/167.

Dieser Zuschlag gebührt auch dann, wenn das Zeitguthaben wegen Beendigung des Dienstverhältnisses nicht konsumiert werden kann.

§ 5b Flexible Arbeitszeit

(1) Die Flexible Arbeitszeit dient

a. zur Abdeckung zyklischer Schwankungen des Arbeitsaufkommens in einzelnen zu definierenden Bereichen sowie

b. der individuellen Gestaltung des Arbeitslebens durch den Dienstnehmer.

Die Zeitaufzeichnung hat bei flexibler Arbeitszeit ohne automatischen Zeitabzug zu erfolgen. Automatische Zeitabzüge von Pausen, die bis zum 01. Juli 2018 über Betriebsvereinbarungen geregelt sind, stehen der flexibilisierten Arbeitszeit nicht entgegen.

(2) Flexibilisierte Arbeitszeit kann ausschließlich über eine Betriebsvereinbarung und nur für Vollzeit-Anstellungen vereinbart werden. Die Betriebsvereinbarung muss definieren:

a) die Länge des Durchrechnungszeitraums,

b) Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraums,

c) die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit,

d) die maximale tägliche Normalarbeitszeit,

e) die maximale Höhe der Übertragungsmöglichkeiten und

f) die betroffene Arbeitnehmergruppe.

(3) Jugendliche und werdende Mütter dürfen nur im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen ihre Arbeitsleistung erbringen.

(4) Die Gehaltszahlung im Durchrechnungszeitraum erfolgt mit gleichbleibendem Monatsgehalt (für 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit).

(5) Dienstpläne sollen spätestens 4 Wochen im Vorhinein den Dienstnehmern bekannt gegeben werden. Änderungen derselben müssen bis spätestens 2 Wochen vor Beginn des Dienstplans vorgenommen und bekannt gegeben werden. Änderungen innerhalb dieser Frist von 2 Wochen bzw im laufenden Dienstplan sind nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer möglich oder als Überstunde zu bewerten.

(6) Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, so ist die betriebsübliche Normalarbeitszeit nach § 5 (4) dieses Werktages in die Normalarbeitszeit dieser Woche einzurechnen. Beim Urlaubsverbrauch ist je beanspruchten Urlaubstag bzw je beanspruchter Urlaubswoche die in diesen Zeitraum fallende vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit anzurechnen.

(7) Der Durchrechnungszeitraum kann für einzelne Berufsgruppen auf höchstens 52 Wochen verlängert werden.

Am Ende des Durchrechnungszeitraums kann ein Stundenguthaben bzw Stundendefizit von jeweils 20 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Darüber hinaus sind am Ende des Durchrechnungszeitraums

a) bestehende Mehrleistungen mit einem Überstundenzuschlag entsprechend § 6 (5) abzugelten bzw

b) Minusstunden auf 0 zu setzen.

(8) Im Falle des Beginns des Dienstverhältnisses im Verlaufe eines Durchrechnungszeitraumes ist die Arbeitszeiteinteilung für diesen Dienstnehmer so festzulegen, dass bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht wird. Ist dies nicht der Fall, können fehlende Arbeitsstunden dem Angestellten nicht angelastet werden.

(9) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf höchstens 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn die Normalarbeitszeit auf höchstens 5 Tage pro Woche aufgeteilt wird.

(10) Eine Erweiterung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist entsprechend § 5 (5) möglich.

(11) Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Ausgleich von Zeitguthaben ist unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer und unter Beachtung der jeweiligen Betriebserfordernisse tunlichst in ganzen Tagen zu gewähren. Jedenfalls hat die Arbeitszeit im Falle des Ausgleichs von Zeitgutha-

ben mindestens 4 Stunden zu betragen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von tatsächlich weniger als 32 Stunden ist der Ausgleich von Zeitguthaben jedenfalls in ganzen Tagen zu gewähren.

(12) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraums Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt entsprechend § 10b (1) LAO NÖ binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Andernfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

(13) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während des Zeitausgleichs, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf

Zeitausgleichstage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, nicht auf den Zeitausgleich angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen und nach Aufforderung eine Bestätigung nachzubringen.

(14) Wird ein Dienstverhältnis im Verlauf eines Durchrechnungszeitraumes aufgelöst, so sind allfällige Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehen, mit Überstundenzuschlägen entsprechend § 6 (5) zu vergüten. Allenfalls auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit fehlende Arbeitsstunden können auf noch ausstehende Entgeltbestandteile aufgerechnet werden, ausgenommen im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, des berechtigten vorzeitigen Austrittes oder der ungerechtfertigten Entlassung. In diesen Fällen ist eine Aufrechnung nicht möglich.

§ 6 Überstundenentlohnung und Mehrarbeit

(1) Der Anspruch auf Überstundenentlohnung entsteht nach Überschreiten der festgelegten Normalarbeitszeit inklusive einer etwaigen Mehrarbeitszeit, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde.

(2) Eine über die in Abs 1 festgelegte hinausgehende Arbeitsleistung ist, wenn sie dem Abs 1 gemäß 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 die Leistung von Überstunden die wöchentliche Arbeitszeit um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden.

(3) Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/164 des Bruttomonatsgehältes.

(4) Mehrarbeit ist als Normalstunde – ohne Zuschlag – zu vergüten (Bruttomonatsgehalt ist durch 167 zu teilen) oder anstelle der Bezahlung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 im Durchrechnungszeitraum abzugelten. Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 10 Stunden können in den nächsten Durchrechnungszeitraum vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind als Normalstunden ohne Zuschlag abzugelten.

(5) Der Zuschlag für jede Überstunde beträgt 50 %, für Überstunden an Sonntagen und für Nachtstunden (20 Uhr bis 6 Uhr) 100 % des Normalstundenlohnes (zuzüglich zum Grundstundenlohn). Für Überstunden

an einem Feiertag beträgt für das Ausmaß der entfallenden Normalarbeitszeit der Aufschlag 200 % des Normalstundengehältes (ohne Grundstundenlohn, da dieser normal weiterbezahlt wird). Für weitere Feiertagsüberstunden gebührt neben dem Grundstundenlohn ein Zuschlag von 100 % des Normalstundenlohnes.

(6) Überstunden mit Zuschlag können nach Vereinbarung innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf des Monats, in dem sie geleistet wurden, im entsprechenden Verhältnis durch Freizeit abgegolten werden.

(7) Zur Abgeltung der in das Feiertagsentgelt einzurechnenden Entgeltteile für regelmäßige, nicht pauschalierte Überstundenleistungen gewährt der Dienstgeber eine Einmalzahlung, wobei Regelmäßigkeit dann vorliegt, wenn während eines Kalenderjahres (Beobachtungszeitraum) durch mindestens sieben Monate Mehr- bzw Überstunden geleistet werden. Diese beträgt pauschal 0,38 % des ihm im Beobachtungszeitraum zugeflossenen Entgelts für einzeln verrechnete Überstunden (ohne Berücksichtigung der Mehrstunden) für insgesamt fünf Feiertage. Wurden im Beobachtungszeitraum in mehr als neun Monaten Überstunden ausbezahlt, so werden insgesamt zehn Feiertage herangezogen. Diese Einmalzahlung wird jeweils mit der Urlaubsremuneration im Folgejahr ausbezahlt. Als Basis für die Berechnung der Einmalzahlung gelten die laut Gehaltskonto im Beobachtungszeitraum verrechneten Entgelte für effektiv geleistete Überstunden.

Kommentar:

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

2.) Soweit es die Dienstleistung einzelner Dienstnehmer erfordert, kann die Abgeltung von Überstundenleistung

gen im Wege eines Überstundenpauschales vereinbart werden. Die Höhe des Überstundenpauschales hat auf das Ausmaß der durchschnittlichen Überstundenleistung unter Berücksichtigung der Zuschläge Bedacht zu nehmen.

3.) Angeordnete Mehrarbeit und Überstunden sind wöchentlich von jedem Dienstnehmer geltend zu machen, widrigenfalls sie verfallen.

§ 7 Urlaub

(1) Alle Dienstnehmer haben Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub entsprechend den gesetzlichen bzw den kollektivvertraglichen Bestimmungen. Vordienstzeiten bei landwirtschaftlichen Warengenossenschaften in Niederösterreich (Lagerhausgenossenschaften, Molkereigenossenschaften, Winzergenossenschaften, Brennereigenossenschaften, Gemüseverwertungsgenossenschaften) werden urlaubsmäßig zur Gänze angerechnet.

(2) Behinderte im Sinne des § 2, Abs 1, Behinderteneinstellungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen.

(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. In Zweifelsfällen kann der Vertrauensarzt des Lagerhauses auf Kosten der Genossenschaft konsultiert werden, um die Notwendigkeit solcher Krankenurlaube und Kuraufenthalte festzustellen.

(4) Bei Erkrankung während desurlaubes gelten die Bestimmungen des § 5 im Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes.

Kommentar:

1.) Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werkstage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Dienstjahres auf 36 Werkstage.

2.) Folgende Zeiten sind auf die Dienstjahre zur Berechnung des Urlaubsausmaßes anzurechnen:

a) Dienstzeiten als Arbeiter, Angestellter, Lehrling oder Heimarbeiter (ausgenommen bei landwirtschaftlichen Warengenossenschaften), sofern sie mindestens sechs Monate gedauert haben – bis höchstens 5 Jahre;

b) Schulzeiten an allgemein bildenden höheren, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, an Akademien oder an vergleichbaren Schulen, soweit sie über die Pflichtschulzeit hinausgehen, im Ausmaß der gesetzlichen Mindeststudiendauer – höchstens jedoch 4 Jahre. Ausländische Schulen werden nur dann angerechnet, wenn deren Zeugnisse im Inland anerkannt werden.

c) Die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums – höchstens jedoch 5 Jahre.

d) Zeiten, für die Haftentschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz gebührt.

e) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer – höchstens jedoch 5 Jahre.

f) inländische Zeiten der selbstständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens sechs Monate gedauert hat – höchstens jedoch 5 Jahre.

Zeiten nach a), e) und f) werden insgesamt mit höchstens 5 Jahren angerechnet; darüber hinaus sind Zeiten nach b) nur bis höchstens 2 Jahren (insgesamt also nie mehr als 7 Jahre) anzurechnen.

Vordienstzeiten bei landwirtschaftlichen Warengenossenschaften lt Z 1 des § 7 werden neben den oben angeführten in jedem Falle zur Gänze für die Berechnung des Urlaubsausmaßes angerechnet.

3.) Dienstzeiten als Arbeiter, Angestellter oder Lehrling bei demselben Dienstgeber sind zur Gänze anzurechnen, wenn die Unterbrechung nicht länger als 3 Monate gedauert hat und nicht durch eine verschuldete Entlassung, Kündigung durch den Dienstnehmer oder einen unberechtigten Austritt zustande gekommen ist.

4.) Im Falle einer Übernahme in das Angestelltenverhältnis wird die Dienstzeit als Arbeiter oder Lehrling beim selben Dienstgeber sofort und zur Gänze angerechnet.

5.) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Ar-

beitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe.

6.) Dienst-(Urlaubs-)jahr ist nicht gleich Kalenderjahr. Beispiel: Dienstantritt 1. Februar – das Urlaubsjahr geht vom 1. Februar bis 31. Jänner des nachfolgenden Jahres (und nicht vom 1. Jänner bis 31. Dezember eines Jahres). Die Umstellung des Dienst-(Urlaubs-)jahres auf das Kalenderjahr kann nur mit schriftlicher Betriebsvereinbarung zwischen Dienstgeber und Betriebsrat, unter Beachtung des § 2 im Urlaubsgesetz 1976 erfolgen.

7.) Während des Urlaubs darf der Angestellte keine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

8.) Während des Urlaubs behält der Angestellte den Anspruch auf jenes Entgelt, das ihm gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

a) Als Entgelt gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Angestellten während des Urlaubs nicht in Anspruch genommen werden können. Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht: Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommenssteuer befreit sind; ferner Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung des Angestellten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Angestellten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

b) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts gelten auch Überstundenpauschalien sowie Leistungen für Überstunden (nicht jedoch bloße Mehrarbeit), die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Hat der Angestellte vor dem Urlaub regelmäßig Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie in Folge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (zB Saisonende oder Auslaufen eines Auftrages) nicht oder nur in geringem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

c) Eine regelmäßige Überstundenleistung liegt nur dann vor, wenn während eines Kalenderjahres (Beobachtungszeitraum) durch mindestens sieben Monate Überstunden geleistet werden.

Erläuterung: Eine regelmäßige Überstunden- bzw Mehrarbeitsleistung liegt nur dann vor, wenn während eines Kalenderjahres (Beobachtungszeitraum) durch mindestens 7 Monate Überstunden bzw Mehrstunden geleistet wurden.

d) Zur Abgeltung der in das Urlaubsentgelt einzurechnenden Entgeltteile für regelmäßige, nicht pauschalierte Überstundenleistungen gewährt der Dienstgeber eine Einmalzahlung. Diese beträgt für jeden Urlaubstag, auf den der Angestellte im Beobachtungszeitraum (Kalenderjahr) lt Z 1 Anspruch hatte, 0,38 % des ihm im Beobachtungszeitraum zugeflossenen Entgelts für einzeln verrechnete Überstunden. Die Einmalzahlung ist jeweils mit der Urlaubsremuneration des dem Entstehen des Urlaubsanspruches folgenden Kalenderjahres auszubahlen. Als Basis für die Berechnung der Einmalzahlung gelten die laut Gehaltskonto im Beobachtungszeitraum verrechneten Entgelte für effektiv geleistete Überstunden.

9.) (1) Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrachter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstaten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

- unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
- verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung „gemäß VKG oder MSchG oder Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den § 14a und § 14b Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl Nr 459/1993“ durch

- Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,
- begründeten vorzeitigen Austritt
- Kündigung seitens des Dienstgebers oder
- einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) die Ersatzleistung im Sinne der Abs 1, 3, und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers endet.

10.) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

11.) Samstage gelten als Werktage und sind auf den nach Werktagen berechneten Urlaub anzurechnen.

12.) Bei Erkrankung während des Urlaubs gilt, dass durch jede, länger als 3 Tage andauernde, nicht vor-sätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführte Erkrankung der Urlaub unterbrochen wird. Die Erkrankung ist dem Dienstgeber nach dem 3. Tag der Erkrankung unverzüglich mitzuteilen, und bei Wiederantritt des Dienstes ist dem Dienstgeber ein ärztlicher Nachweis über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

§ 8 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

(1) Im Falle der Erkrankung eines Dienstnehmers gelten hinsichtlich Fortzahlung des Entgeltes die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes.

(2) Für die Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung. So besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes zum Beispiel in folgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung bzw Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG (zwei Arbeitstage);
- b) bei Tod des Ehegatten bzw des eingetragenen Partners nach dem EPG (drei Arbeitstage);
- c) bei Teilnahme an der Eheschließung bzw Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG der Kinder und Geschwister (ein Arbeitstag);
- d) bei Niederkunft der Frau (zwei Arbeitstage);
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder (zwei Arbeitstage);
- f) zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister und Großeltern (ein Arbeitstag);
- g) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch zwei Arbeitstage innerhalb des Jahres;
- h) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlungen, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird;
- i) für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung.

Kommentar:

3.) Während der Krankheit behält der Angestellte den Anspruch auf jenes Entgelt, das ihm gebührt hätte, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre.

a) Als Entgelt gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Angestellten während der Krankheit nicht in Anspruch genommen werden können. Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht:

Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommensteuer befreit sind; ferner Tages- und Nächtigungsgelder, Trennungsgelder, Entfernungszulagen, Fahrtkostenvergütungen, freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke, die Beförderung des Angestellten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Angestellten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

b) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts gelten auch Überstundenpauschalien sowie Leistungen für Überstunden, die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre. Hat der Angestellte vor der Krankheit regelmäßig Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (zum Beispiel Saisonende oder Auslaufen eines Auftrages) nicht oder nur in geringem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

8.) Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Angestellte nicht entlassen werden. Wird während einer derartigen Verhinderung gekündigt, so bleiben die Ansprüche während der in Z 1 und 2 dieses Kommentars bestimmte Zeiträume bestehen, wengleich das Dienstverhältnis früher endigt.

(Hinweis: Abs. 1., 2.) 4.-7.) und 9.) des Kommentars entfallen mit 01. März 2022.)

§ 9 Remuneration

(1) Die Angestellten erhalten jährlich je eine Urlaubsremuneration und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Monatsbruttogehaltes. Für Teilzeitbeschäftigte berechnen sich die Remunerationen aus dem Durchschnitt des Monatsbruttogehaltes für die tatsächlich geleisteten Normalstunden in den letzten 6 Monaten. Für die Urlaubsremuneration werden die Monate November bis April, für die Weihnachtsremuneration Mai bis Oktober als Berechnungsgrundlage herangezogen.

(2) Die Urlaubsremuneration wird in der ersten Hälfte des Monats Juni, die Weihnachtsremuneration in der ersten Hälfte des Monats November ausbezahlt bzw akontiert. Abweichend von diesen Fälligkeiten können

durch Betriebsvereinbarung andere festgelegt werden.

(3) Die Remunerationen sind jeweils nach der Höhe des Juni- bzw Novembergehaltes zu berechnen.

(4) Die Urlaubsremuneration kann in aliquoter Höhe bei Urlaubsantritt akontiert werden.

(5) Die Grundlage für die Berechnung der Urlaubsremuneration und der Weihnachtsremuneration ist das Kalenderjahr.

(6) Während des Jahres ein- oder austretende Angestellte haben Anspruch auf die aliquoten Anteile.

§ 10 Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden den Angestellten nach einer Beschäftigung bei den niederösterreichischen Raiffeisenlagerhäusern oder im Verband ländlicher Genossenschaften in Niederösterreich bzw der RWA von

25 Jahren..... zwei Bruttomonatsgehälter,
35 Jahren..... drei Bruttomonatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Der Angestellte wird an seinem Ehrentag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit.

Anrechnungen von Karenzzeiten sind nach § 18a dieses Kollektivvertrags zu berücksichtigen.

(Letzter Absatz gilt ab 1. Februar 2022)

In diese Berechnungsgrundlage werden Zeiträume, für die von den einzelnen Genossenschaften Abfertigungen an die Angestellten bereits bezahlt wurden,

nicht eingerechnet. Desgleichen haben Dienstzeiten, die durch eine fristlose Entlassung gemäß § 27, Ziffer 1 bis 6, des Angestelltengesetzes oder durch unbegründeten vorzeitigen Austritt des Angestellten beendet wurden, als Berechnungsgrundlage für das Jubiläumsgeld keine Berücksichtigung zu finden.

Kommentar:

Hat jemand die festgesetzte Anzahl von Dienstjahren in zwei oder mehreren Lagerhausgenossenschaftsbetrieben erreicht, so tragen die beteiligten Genossenschaften die Jubiläumsgelder anteilmäßig nach Anzahl der Dienstjahre.

§ 10a 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 durch-

schnittliche (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 Entgeltbestandteile (zB Überstunden, Provisionen oder sonstiges Leistungsentgelt) in jenem Ausmaß einzubeziehen.

hen, 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 Zeit-

guthaben 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 auszuzahlen. 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 auszuzahlen.

§ 11 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 §§ 38j–38r NÖ LAO.

§ 12 Abfertigung „alt“

(1) Im Falle einer vom Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung eines Angestellten gebührt ihm die gesetzlich zustehende Abfertigung. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer infolge Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters als auch bei Frühpension gebührt ebenfalls die volle Abfertigung.

(2) Die Grundlage für die Berechnung bilden sämtliche in den niederösterreichischen Raiffeisen-Lagerhäusern bzw im Verband ländlicher Genossenschaften in Niederösterreich oder in der RWA Raiffeisen Ware Austria zugebrachten Angestelltendienstzeiten. Die Anrechnung solcher Vordienstzeiten erfolgt nur dann, wenn bei Beendigung des jeweiligen Dienstverhältnisses (abgesehen von der Voraussetzung der Dauer der Dienstzeit) ein Anspruch auf Abfertigung bestand, der nicht ausbezahlt wurde. Die Raiffeisen-Lagerhäuser verpflichten sich, den auf sie entfallenden anteilmäßigen Abfertigungsbetrag aufgrund der bei ihnen verbrachten Dienstzeit dem auszahlenden Raiffeisen-Lagerhaus zu refundieren.

(3) Im Falle des Ablebens eines aktiven Dienstnehmers gebührt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen die Abfertigung in der Höhe, auf die der Verstorbene zum Zeitpunkt des Ablebens Anspruch gehabt hätte. Der Mindestanspruch beträgt jedoch 3 Bruttomonats-

gehälter (ohne Anrechnung von Sonderzahlungen und sonstigen Zuwendungen).

Anspruchsberechtigt sind nachfolgend angeführte Hinterbliebene:

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

Kommentar:

Die Errechnung des Abfertigungsanspruches ist aus nachfolgendem Beispiel ersichtlich:

- 12 Monatsbruttogehälter
- + 1 Bruttogehalt Weihnachtsremuneration
- + 1 Bruttogehalt Urlaubsremuneration
- + eventuell ausbezahlte Sonderzahlungen
- + ständiges Überstundenpauschale bzw Überstundenentlohnung für regelmäßig geleistete Überstunden

- + Deputatbezüge (die Bewertungshöhe bei Wohnung, Licht, Beheizung)
Summe : 12 = Monatsbruttoentgelt.

Das Monatsbruttoentgelt multipliziert mit der Anzahl der gesetzlich zustehenden Abfertigungsmonate ergibt den tatsächlichen Bruttoabfertigungsbetrag.

Die Abfertigung gebührt nur dann, wenn ein Dienstverhältnis mindestens ununterbrochen 3 Jahre gedauert hat.

Der Abfertigungsanspruch besteht in folgender Höhe:

- bei Dauer von mindestens
3 Jahren 2 Monatsbruttoentgelte
- bei Dauer von mindestens
5 Jahren 3 Monatsbruttoentgelte

- bei Dauer von mindestens
10 Jahren 4 Monatsbruttoentgelte
- bei Dauer von mindestens
15 Jahren 6 Monatsbruttoentgelte
- bei Dauer von mindestens
20 Jahren 9 Monatsbruttoentgelte
- bei Dauer von mindestens
25 Jahren 12 Monatsbruttoentgelte

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches ist jeweils der letzte Monatsbruttobezug zugrunde zu legen. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Angestellte kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft (§ 23, Angestelltengesetz).

§ 13 Schlichtung

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

Kommentar:

Falls Streitigkeiten auftreten sollten und diese zwischen Gewerkschaft und der Raiffeisen-Lagerhausleitung nicht bereinigt werden können, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichtes die RWA als Schlichtungsstelle heranzuziehen.

§ 14 Begünstigungsklausel

(1) Kein Dienstnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen gekürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

(2) Die bestehenden Überzahlungen über die kollektivvertraglichen Gehaltsansätze sind in ihrer betragsmäßigen Höhe bei In-Kraft-Treten des neuen Kollektivvertrages aufrechtzuerhalten.

§ 15 Berechnungsgrundlage für Provisionsvertreter

(1) Bei Provisionsvertretern wird als Berechnungsgrundlage für Urlaubsremuneration und Bilanzremuneration, ohne Rücksicht auf die Provisionshöhe, der Bezug eines Provisionsvertreters mit Fixum nach der entsprechenden Kategorie einvernehmlich vereinbart. Als Berechnungsgrundlage für die Weihnachtsremuneration wird mindestens der KV-Ansatz der Kategorie 2 herangezogen. Als Berechnungsgrundlage für das Jubiläumsgeld ist der Ansatz der Kategorie 4 vereinbart.

(2) Pauschalierung des Anspruches auf Durchschnittsprovision für Krankenstand und Urlaub:

- a) Der Anspruch auf Durchschnittsprovision für alle Angestellten mit Provisionsanspruch während der Zeit der Dienstverhinderung mit Entgeltanspruch wird pauschaliert und wie folgt berechnet. Der Pauschalbetrag wird jeweils nach Ablauf eines Kalenderjahres – für dieses abgelaufene Kalender-

jahr – mit der Urlaubsremuneration zur Abrechnung und Auszahlung gebracht.

- b) Zeiträume der Dienstverhinderung, wofür Entgeltanspruch besteht, sind:

- aa) der gesetzliche Urlaub
- bb) Krankenstand im Sinne des § 8 (1) und (2) AngG.
- cc) sonstige Dienstverhinderungen im Sinne des § 8 (3) AngG. bzw § 8 Z 2 des Kollektivvertrages.

- c) In die Pauschalberechnung einbezogen werden Tage der Dienstverhinderung nur dann, wenn sie zumindest drei aufeinander folgende Werktage umfassen. Wird die Aufeinanderfolge der Werktage durch einen Sonn- oder Feiertag unterbrochen, so gilt dies als ununterbrochene Aufeinanderfolge (zum Beispiel krank am Dienstag, Mittwoch – Donnerstag ist Feiertag – und Freitag, so gilt dies als ununterbrochener dreitägiger Krankenstand). In die Dienstverhinderung fallende arbeitsfreie Werk-

tage (der freie Samstag) sind in die Zählung einzubeziehen.

- d) Die pauschale Durchschnittsprovision beträgt für Vertreter, deren Provision ausschließlich von den von ihnen zustande gebrachten Aufträgen berechnet wird, 50 % der auf den einzelnen, zu berücksichtigenden Verhinderungstag entfallenden Provision. Für Vertreter, deren Provision von allen Umsätzen (unabhängig davon, ob sie den Auftrag selbst zustande gebracht haben) der vertretenden Warengruppe berechnet wird (zum Beispiel vom Ertrag der Kostenstelle), reduziert sich der Prozentsatz auf 25 %.

Die auf den Tag entfallende Provision wird so berechnet, dass die Gesamtprovision des abgelaufenen Kalenderjahres durch 52 geteilt wird, sodass dies die „Wochendurchschnittsprovision“ ergibt; diese wird durch 6 dividiert, woraus sich die für die Pauschalierung dienende, auf den einzelnen Verhinderungstag entfallende Tages-Durchschnittsprovision ergibt.

Durch Vervielfachung nach der lit c) ermittelten Verhinderungstage mit der vorstehend errechneten

Tages-Durchschnittsprovision ergibt sich der Pauschalbetrag.

Dieser Pauschalbetrag ist für die Berechnung der Pauschale im folgenden Kalenderjahr nicht in die Gesamtprovision (gem 2. Abs.) einzubeziehen bzw darf den Ertrag der Kostenstelle, von welcher ein allfälliger Provisionsanspruch errechnet wird, nicht reduzieren.

- e) Ist der tatsächliche Provisionsanspruch für Zeiten der Dienstverhinderung mit Entgeltsanspruch höher als der, welcher sich nach der vorstehenden Pauschalierung errechnet, so ist dieser Umstand durch den Angestellten nachzuweisen, und es wird die Differenz nachverrechnet und nachbezahlt. In gleicher Weise ist vorzugehen, wenn die tatsächliche Durchschnittsprovision geringer ist. In diesem Falle ist der Nachweis durch den Dienstgeber zu erbringen. In weiterer Folge ist nur die niedrigere, tatsächliche Durchschnittsprovision zu verrechnen (bereits ausbezahlte höhere Pauschalsätze werden davon jedoch nicht berührt).

II. TEIL:

GEHALTSORDNUNG

*Hinweis: Die hier angeführten Werte gelten ab 01. März 2023.
Siehe auch „KV 2023“ auf Seite [22](#)*

§ 16 Entlohnung

(1) Die Einstufung in das Kategorienschema lt. § 17 Abs (3) erfolgt entsprechend den definierten Aufgaben laut Dienstvertrag, wobei die angeführten Berufsgruppen im Kategorienschema als Beispiele zur besseren Orientierung dienen.

(2) Als Kriterium für kleine und große Filialen bzw. Wertstätten-/Gewerbebetrieben wird ab 1. März 2023 die vorgesehene Mitarbeiteranzahl in Vollzeitäquivalenten herangezogen. Von einer großen Filiale spricht man ab mindestens 5 Vollzeitäquivalenten, von einer großen Werkstätte bzw einem großen Gewerbebetrieb ab mindestens 10 Vollzeitäquivalenten.

(3) Die Gehaltszahlung erfolgt spätestens mit Ende des jeweiligen Kalendermonats.

(4) Für Beschäftigte mit einem aufrechten Dienstverhältnis zum 28. Februar 2023, die aufgrund der neuen Einteilung lt. Abs (2) oder der Änderungen des Kategorienschemas mit 1. März 2023 in eine niedrigere Kategorie eingereiht würden, gilt:

Die bisherige Einstufung mit allen damit verbundenen Rechten und Vorrückungen, freiwillige höhere Einreihungen und Höherstufungen sowie im Dienstvertrag vereinbarte Überzahlungen bleiben vollumfänglich aufrecht.

Dasselbe gilt auch bei zukünftigen Veränderungen der Größe von Filialen bzw. Wertstätten-/Gewerbebetrieben für zum Zeitpunkt der Veränderung aufrechte Dienstverhältnisse.

Im Falle einer Einstufung in eine höhere Kategorie können Überzahlungen angerechnet werden.

§ 17 Gehaltsordnung

(1) Lehrlinge, Praktikant:innen

Das Lehrlingseinkommen bzw die Entschädigung für Praktikant:innen beträgt

im ersten Jahr	mindestens	€ 856,00
im zweiten Jahr	mindestens	€ 1.026,00
im dritten Jahr	mindestens	€ 1.254,00
im vierten Jahr	mindestens	€ 1.274,00

(2) Ferialaushilfen

Ferialaushilfen (Schüler:innen und Studierende in der unterrichtsfreien Zeit bzw in der Wartezeit auf Präsenz und Zivildienst) mit einer Beschäftigungsdauer bis maximal 2 Monate pro Kalenderjahr erhalten 75 % der Vorkategorie (das sind ab 1. März 2023 1.391,00 Euro).

(3) Kategorienschema und Mindestgehälter

Vorkategorie:

Angestellte ohne mind. 1-jähriger ununterbrochener Berufserfahrung € 1.854,00

Die Verweildauer in der Vorkategorie beträgt maximal für Beschäftigte ohne abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung

maximal 2 Jahre
für Beschäftigte mit fachspezifischer abgeschlossener Berufsausbildung

maximal 1 Jahr.

Kategorie 1:

Angestellte, die selbstständig arbeiten mindestens € 2.013,00

z.B.

- Trainees
- Administrationskräfte (bloÙe Dateneingabe oder vergleichbare einfache administrative Tätigkeiten, Telefonist:innen etc.)
- Berufseinsteiger:innen (ohne facheinschlägige Berufserfahrung) in Buchhaltung, Lohn-/Gehaltsverrechnung, IT, Marketing und Controlling (bis zu 1 Jahr)
- Verkäufer:innen, Verkäufer:innen mit aushilfsweiser Kassiertätigkeit, Kassier:in im automatisierten Kassendienst
- Provisionsverkäufer:innen mit Fixum

Kategorie 2:

Angestellte mit vertieften Fachkenntnissen mindestens € 2.241,00

z.B.

- Buchhaltungskräfte und Lohn-/Gehaltsverrechner:innen (für Tätigkeiten, die partielles Fachwissen erfordern)
- Berufseinsteiger:innen (ohne facheinschlägige Berufserfahrung) in der Personalentwicklung (bis zu 1 Jahr)
- Mitarbeiter:innen im Marketing und Controlling
- EDV-Betreuung, IT-Techniker:innen
- Verkäufer:innen mit aufgabenbezogener abgeschlossener Berufsausbildung nach 3-jähriger aufgabenbezogener Tätigkeit im Lagerhausverbund
- Werkstätten-Verrechner:innen
- Agrar- und Baustoff-Fachberater:innen mit überwiegender Kassiertätigkeit
- Beschäftigte im Ersatzteillager

Kategorie 3:

Angestellte mit größerer Verantwortung und besonderen Fachkenntnissen mindestens € 2.500,00

z.B.

- Leitung von HG-Märkten mit mindestens 250m² Verkaufsfläche und eigener Kostenstelle; Filialleiter in kleinen Filialen
- Fachkräfte für Tätigkeiten, die umfassendes Wissen erfordern (in der Buchhaltung sowie EDV-Betreuer:innen und IT-Techniker:innen)
- Mitarbeiter:innen in der Personalentwicklung
- Fuhrparkleitung
- bereichsverantwortliche Beschäftigte im Ersatzteillager und bereichsverantwortliche Werkstättenverrechnung

Kategorie 4:

Angestellte mit umfassender Fachverantwortung und/oder Führungsverantwortung mindestens € 2.878,00

z.B.

- Leitung von HG-Märkte mit mindestens 1000 m² Verkaufsfläche und gleichzeitiger Standortverantwortung,
- Filialleitung in kleinen Filialen nach 10-jähriger Tätigkeit in Leitungsverantwortung; Filialleitung mit zwei oder mehrere Filialen
- Leitung der Lohn- und Gehaltsverrechnung bzw. Verrechner:innen mit Fachverantwortung über die gesamte Genossenschaft
- Fachbereichsverantwortliche in der Personalentwicklung, im Marketing und Controlling

- Leitung des Ersatzteillagers mit Führungsverantwortung, leitende Angestellte in Landmaschinenabteilungen, Leitung von kleinen Werkstätten und Gewerbebetrieben

Kategorie 5:

Angestellte mit qualifizierter Führungsverantwortung mindestens € 3.465,00

z.B.

- Leitung von HG-Märkten mit mindestens 3500 m² Verkaufsfläche und gleichzeitiger Standortverantwortung
- Filialleitung in großen Filialen

- Leitung der Buchhaltung, Personalleitung
- Spartenleiter*innen
- Leitung von großen Werkstätten und Gewerbebetrieben
- Obermüller:innen

Kategorie 6:

Geschäftsführungs-Stellvertretung mindestens € 4.080,00

Die Auflistung der größeren Filialen wurde mit 1. März 2023 durch die Regelung in § 16 Abs (2) ersetzt.

§ 18 Triennien

(1) Jedem Dienstnehmer ist jeweils nach 3 Jahren (Triennium) eine Erhöhung seines Gehaltes zu gewähren, wobei in den angeführten Kategorien nachstehende Triennienzuerkennungen vorgesehen sind:

Kategorie 1 2 Triennien à € 51,27
 Kategorien 2 und 3 je 8 Triennien à € 51,27
 Kategorien 4, 5 und 6 je 8 Triennien à € 62,25

(Werte ab 1. 3. 2023)

Darüber hinaus können den Angestellten freiwillig weitere Triennien zuerkannt werden. Für die Zuerkennung der Triennien in der Kategorie 1 bleiben Dienstzeiten in den Vorkategorien unberücksichtigt.

(2) Sowohl Höherentlohnung über das Mindestgehalt als auch außerordentliche Gehaltserhöhungen können den Triennien zugerechnet werden. Deputatleistungen, soweit sie vom Betrieb gewährt werden, können ebenfalls nach den Richtsätzen der Sozialversicherung auf das Gehalt angerechnet werden (§ 16).

(3) Triennienzuerkennungen erfolgen am 1. Juli eines Jahres, wobei bei einem von diesem Termin abwei-

chenden Eintrittsdatum der dem Eintrittsdatum näher gelegene 1. Juli Anwendung findet.

(4) Bei nicht entsprechender Leistung kann dem Angestellten das Triennium verweigert werden. Die Verweigerung des Trienniums ist dem Angestellten-Betriebsrat mitzuteilen, und auf Verlangen des Betriebsrates ist darüber zu verhandeln. Die Zuerkennung oder Verweigerung jeder Triennie ist im Dienstzettel festzuhalten.

(5) Bei jeder Veränderung des Gehaltes oder der Kategorie und bei jeder Triennienzuerkennung und Verweigerung ist ein neuer Dienstzettel auszustellen.

(6) Vordienstzeiten als Angestellter bei Raiffeisenlagerhäusern in Niederösterreich, im Verband ländlicher Genossenschaften und in der RWA werden zur Gänze für die Triennienzuerkennung angerechnet.

(7) Bisher bestandene günstigere Regelungen und Vereinbarungen für die Triennienzuerkennung bleiben auch weiterhin aufrecht.

§ 18a Karenzen

(1) Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für die Triennien und das Jubiläumsgeld gewertet. Dies gilt für Karenzen, die im Zeitraum vom 1. 3. 2012 bis 28. 2. 2019 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen aus Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung auf die Triennien die für den Dienstnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

(Abs 1 idF 1. 2. 2022)

(2) Karenzen nach dem MSchG und VKG, die ab dem 1. 1. 2017 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld sowie für Triennien im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet. Für Karenzzeiten aus Anlass des ersten Kindes, die zwischen 1. 1. 2017 und 28. 2. 2019 begonnen haben, bleibt entsprechend Abs. (1) der Anspruch von 10 Monaten Anrechnungszeit zusätzlich aufrecht.

(3) Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 10. Dezember 2019 gilt § 43 LAG bzw. für Karenzen

aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 1. August 2019 gilt § 7c VKG.

(Abs 3 gilt ab 1. 2. 2022)

(4) Zeiten der Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14a und 14b AVRAG, die ab dem 1. 1. 2017 oder

danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß, die Vorrückungen sowie das Jubiläumsgeld bis zum jeweils gesetzlich zulässigen Höchstausmaß angerechnet.

§ 19 Zulagen

(1) Bei Schichtbetrieb wird für die Nachtarbeit (20.00 bis 6.00 Uhr) ein Zuschlag von 25 % auf das auf die Stunde entfallende Gehalt gewährt.

(2) Beim Beizen von Saatgut gebührt dem Dienstnehmer ein Zuschlag von 20 % auf das auf die Stunde entfallende Gehalt.

Kommentar:

Die Berechnungsbasis für diese Zuschläge ist 1/167 des Monatsgehältes. Die Nachtschichtzulage gebührt nur dann, wenn keine Überstundenentlohnung zusteht.

§ 20 Reisekosten und Diäten

(1) Für angeordnete Dienstfahrten, bei denen der Angestellte sein eigenes Kfz verwendet, gebührt ihm das amtliche Kilometergeld (nicht jedoch der Zuschlag für mitfahrende Personen).

(2) Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstbereiches (Gebiet des Raiffeisenlagerhauses) gebührt dem Angestellten der Ersatz der Reisekosten sowie ein Tages- und Übernachtungsgeld, und zwar:

Für Angestellte der Vorkategorie und für Angestellte der Kategorie 1 und 2

Taggeld € 24,71
Nachtgeld € 11,99

Bei Bahnfahrten 2. Klasse

Für Angestellte der Kategorie 3 und 4 und Provisionsvertreter

Taggeld € 26,40
Nachtgeld € 13,59

Bei Bahnfahrten 2. Klasse

Für Angestellte der Kategorie 5 und 6

Taggeld € 29,07
Nachtgeld € 15,12

Bei Bahnfahrten 1. Klasse

Innerhalb des Dienstbereiches (Gebiet des Raiffeisen-Lagerhauses) werden die Barauslagen vergütet.

Bei Dienstreisen außerhalb des Dienstbereiches (Gebiet des Raiffeisen-Lagerhauses), die nicht länger als drei Stunden dauern, besteht kein Anspruch auf Taggeld.

Eventuell auflaufende Barauslagen werden gegen Belegnachweis vergütet.

Für Dienstreisen bis zu acht Stunden Dauer gebührt ein halbes Taggeld, über acht Stunden Dauer ein ganzes Taggeld.

§ 21 Sonstige Bestimmungen

(1) Der den einzelnen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages angefügte Kommentar gilt als integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages und hat die gleiche Gültigkeit wie der Kollektivvertrag selbst.

(2) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2009 in Kraft.

Wien, am 4. Mai 2009

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

Dr. Konrad

Dr. Maier

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Katzian

Mag.^a Kral-Bast

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Neumärker

Prusa

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten in den Raiffeisen-Lagerhäusern in
Niederösterreich

vom 1. März 2009

und in der Fassung vom 1. März 2022

abgeschlossen am 01. Feb. 2023

zwischen dem
Österreichischen Raiffeisenverband
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1
und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

I) 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. März 2022, unterliegen.

II) VALORISIERUNG

(1) In § 17 „Einteilung der Kategorien“ werden die Lehrlingsentschädigungen bzw. Entlohnung für Pflichtpraktikantinnen bzw -praktikanten mit Geltung ab 1. März 2023 auf folgende Werte angehoben:

1. Lehrjahr	mindestens	€	856,00
2. Lehrjahr	mindestens	€	1.026,00
3. Lehrjahr	mindestens	€	1.254,00
4. Lehrjahr	mindestens	€	1.274,00

(2) In § 17 „Einteilung der Kategorien“ werden mit Geltung ab 01. März 2023 die kollektivvertraglichen Ansätze der Kategorien 1-6 um 7,5% plus € 26,00 erhöht und die Werte auf den nächsten vollen Euro aufgerundet erhöht:

Vorkategorie	alt	ab 1. 3. 2023
2a)	1.600,00	
2b)	1.700,00	1.854,00

Kategorie	alt	ab 1. 3. 2022
1	1.848,00	2.013,00
2	2.060,00	2.241,00
3	2.301,00	2.500,00
4	2.653,00	2.878,00
5	3.199,00	3.465,00
6	3.771,00	4.080,00

(3) In § 18 „Triennien“ werden mit Geltung ab 01. März 2023 die Trienniensprünge um 8,6% erhöht und von der dritten auf die zweite Kommastelle gerundet: Von € 47,21 auf € 51,27 (Kat. 1 bis 3) bzw. von € 57,32 auf € 62,25 (Kat. 4 bis 6)

(4) Überzahlungen, wie sie am 28. 2. 2023 bestehen, bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

III) KATEGORIENSHEMA

§§ 16 und 17 werden entsprechend dem Anhang diese Zusatz-Kollektivvertrags neu formuliert.

IV) WIRKSAMKEITSBEGINN

Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrags ist der 1. März 2023. Die Laufzeit des Kollektivvertrags beträgt 12 Monate.

Wien, am 1. Februar 2023

Österreichischer Raiffeisenverband
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Der Generalanwalt:
Mag. Erwin Hameseder

Der Generalsekretär:
Dr. Andreas Pangl

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Geschäftsbereichsleiter:
Karl Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss

Vorsitzende:
Gerlinde Tremel

Wirtschaftsbereichssekretär:
Mag. Andreas Laaber

ANLAGEN

ANLAGE 1

Der Raiffeisen Ware Austria angeschlossene Raiffeisen-Lagerhäuser

Stand 1. 3. 2023 – RWA:

Absdorf–Ziersdorf

Amstetten

Gmünd-Vitis

Hollabrunn-Horn

Korneuburg u. Umgebung

Marchfeld

Mostviertel Mitte

Raiffeisen-Lagerhaus GmbH

St. Pölten

Tulln-Neulengbach

Waidhofen a.d. Thaya

Weinviertel Ost

Wr. Becken

Zwettl

ANLAGE 2

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 *)
Dienstort
- III. Für das Dienstverhältnis finden das Angestelltengesetz, die NÖ Landarbeitsordnung und der Kollektivvertrag für die Angestellten in den Raiffeisenlagerhäusern in Niederösterreich in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Angestelltenbetriebsrat/gemeinsamen 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. Tätigkeitseinhalt/Dienstverwendung
.....
.....
- VI. Einstufung lt Kollektivvertrag
Kategorie:
Gehalt (brutto):
Anzahl der Triennien:
Triennien abgelehnt am:
Nächste Triennie fällig am:
- VII. Anrechenbare Vordienstzeiten
- a) nach § 7 des KV (für den Urlaub):
..... Jahre Monate
- b) nach § 11 und § 17 des KV (für die Abfertigung und die Triennien):
..... Jahre Monate

c) nach § 10 des KV (für das Jubiläumsgeld):

..... Jahre Monate

d) für alle sonstigen Ansprüche nach dem Angestelltengesetz:

..... Jahre Monate

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

1. Zulagen (pro Monat € , mal jährlich zahlbar):

2. Überstundenpauschale: (pro Monat € , x jährlich zahlbar),
damit sind Überstunden abgegolten.

3. Provision/Prämie*):

VIII. BMSVG: Der Dienstgeber leistet Beitragszahlungen in die

.....
.....
(Kasse und Anschrift)

IX. 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.

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!

EMPFEHLUNGEN

Nachfolgende Empfehlungen zum Kollektivvertrag für die Angestellten in den Raiffeisenlagerhäusern Niederösterreichs wurden von der RWA an die Genossenschaften gegeben:

1. Die RWA empfiehlt, dass durch entsprechende Organisation des Arbeitsflusses und Arbeitsablaufes sichergestellt werden soll, dass eine ununterbrochene Arbeit am Bildschirm ausgeschlossen wird.

Als solche Unterbrechungen sind zB anzusehen: Kundenberatung durch den Kassier, Entgegennahme von Geld bzw Rückgabe von Geld beim Kassier, Entnahme von Ersatzteilen aus dem Lager.

2. Die RWA empfiehlt, Werkstättenmeister in großen Werkstätten mit besonderem Verantwortungsbereich (derzeit 20 produktiv Beschäftigte, 10 Millionen Umsatz) und längerer Dienstzeit in die Kategorie 6 einzu-

stufen. Bisherige Überzahlungen können bei der Umstufung in die Kategorie 6 angerechnet werden.

Darüber hinaus liegt eine außerkollektivvertragliche, jedoch verpflichtende Zusage der RWA vor, dass Landmaschinen und Kfz-Meister, die als gewerbe-rechtliche Geschäftsführer an mehreren Standorten fungieren, ein monatliches Pauschale von € 54,50 (je zusätzlichem Standort) erhalten (12 mal jährlich).

Zur Frage der Bilanzremuneration (15. Gehalt) liegt ein Schreiben der RWA vor, welches aussagt:

„Wenn die Ertragslage einer Genossenschaft es zulässt, hat sie und wird sie, unter welchem Titel auch immer, der Belegschaft eine freiwillige Zuwendung gewähren.“ Aufgrund dieser Zusage (die vom Generaldirektor unterfertigt ist) sollte jeder Dienstnehmer und jeder Betriebsrat bei erfolgreichem Geschäftsabschluss um die Gewährung einer freiwilligen Sonderzahlung bei seinem Dienstgeber vorstellig werden.“

EMPFEHLUNG AUS DEM JAHR 2000

Folgende Empfehlungen ergehen an die NÖ Lagerhausgenossenschaften:

Betreut ein(e) Filialleiter(in) mindestens 2 Betriebsstätten und erreicht mit diesen den Umsatz einer großen, so ist er (sie) in die Kategorie V einzustufen.

ZUSATZINFORMATION

Mögliches Gehaltsschema Niederösterreichische Lagerhäuser ab 1. März 2023

(1) Lehrlinge, Praktikant:innen

Das Lehrlingseinkommen bzw. die Entschädigung für Praktikant:innen beträgt

1. Lehrjahr	€ 856,00
2. Lehrjahr	€ 1.026,00
3. Lehrjahr	€ 1.254,00
4. Lehrjahr	€ 1.274,00

(2) Ferialaushilfen

75 % der Vorkategorie	€ 1.391,00
-----------------------------	------------

(3) Kategorienschema und Mindestgehälter

Vorkategorie:

Angestellte ohne mind. 1-jähriger ununterbrochener Berufserfahrung	€ 1.854,00
--	------------

(angerechnete) Dienstjahre	Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3	Kategorie 4	Kategorie 5	Kategorie 6
AnfGeh.	2.013,00	2.241,00	2.500,00	2.878,00	3.465,00	4.080,00
n. 3 J.	2.064,27	2.292,27	2.551,27	2.940,25	3.527,25	4.142,25
n. 6 J.	2.115,54	2.343,54	2.602,54	3.002,50	3.589,50	4.204,50
n. 9 J.		2.394,81	2.653,81	3.064,75	3.651,75	4.266,75
n. 12 J.		2.446,08	2.705,08	3.127,00	3.714,00	4.329,00
n. 15 J.		2.497,35	2.756,35	3.189,25	3.776,25	4.391,25
n. 18 J.		2.548,62	2.807,62	3.251,50	3.838,50	4.453,50
n. 21 J.		2.599,89	2.858,89	3.313,75	3.900,75	4.515,75
n. 24 J.		2.651,16	2.910,16	3.376,00	3.963,00	4.578,00
Triennien	51,27	51,27	51,27	62,25	62,25	62,25

Dieses Gehaltsschema ist nicht Bestandteil des Kollektivvertrages. Es soll allen Angestellten helfen, „auf einen Blick“ zu überprüfen, ob sie – inklusive ihrer Triennien – korrekt bezahlt werden.

Mögliches Gehaltsschema Niederösterreichische Lagerhäuser 2022

Vorkategorie 1:

Kaufmännische Lehrlinge/Entlohnung der Pflichtpraktikanten

- 1. Lehrjahr mindestens € 786,00
- 2. Lehrjahr mindestens € 943,00
- 3. Lehrjahr mindestens € 1.152,00

- Vorkategorie ab 1. 3.
2022
- 2a) 1.600,00
 - 2b) 1.700,00
 - 2c) 1.152,00

(angerechnete) Dienstjahre	Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3	Kategorie 4	Kategorie 5	Kategorie 6
AnfGeh.	1 848,00	2 060,00	2 301,00	2 653,00	3 199,00	3 771,00
n. 3 J.	1 895,21	2 107,21	2 348,21	2 710,32	3 256,32	3 828,32
n. 6 J.	1 942,42	2 154,42	2 395,42	2 767,64	3 313,64	3 885,64
n. 9 J.		2 201,63	2 442,63	2 824,96	3 370,96	3 942,96
n. 12 J.		2 248,84	2 489,84	2 882,28	3 428,28	4 000,28
n. 15 J.		2 296,05	2 537,05	2 939,60	3 485,60	4 057,60
n. 18 J.		2 343,26	2 584,26	2 996,92	3 542,92	4 114,92
n. 21 J.		2 390,47	2 631,47	3 054,24	3 600,24	4 172,24
n. 24 J.		2 437,68	2 678,68	3 111,56	3 657,56	4 229,56
Triennien	47,21	47,21	47,21	57,32	57,32	57,32

Dieses Gehaltsschema ist nicht Bestandteil des Kollektivvertrages. Es soll allen Angestellten helfen, „auf einen Blick“ zu überprüfen, ob sie – inklusive ihrer Triennien – korrekt bezahlt werden.

*) höchstens 2 Jahre, dann Überstieg ins Kategorienschema

Mögliches Gehaltsschema Niederösterreichische Lagerhäuser 2021

Vorkategorie 1:

Kaufmännische Lehrlinge/Entlohnung der Pflichtpraktikanten

- 1. Lehrjahr mindestens € 761,25
- 2. Lehrjahr mindestens € 913,50
- 3. Lehrjahr mindestens € 1.116,50

Vorkategorie	alt	ab 1. 3. 2021
2a)	1.500,00	1.522,50
2b)	1.583,00	1.606,75
2c)	1.125,00	1.141,88

(angerechnete) Dienstjahre	Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3	Kategorie 4	Kategorie 5	Kategorie 6
AnfGeh.	1.791,48	1.997,52	2.230,97	2.572,01	3.101,84	3.656,03
n. 3 J.	1.837,26	2.043,30	2.276,75	2.627,60	3.157,43	3.711,62
n. 6 J.	1.883,04	2.089,08	2.322,53	2.683,19	3.213,02	3.767,21
n. 9 J.		2.134,86	2.368,31	2.738,78	3.268,61	3.822,80
n. 12 J.		2.180,64	2.414,09	2.794,37	3.324,20	3.878,39
n. 15 J.		2.226,42	2.459,87	2.849,96	3.379,79	3.933,98
n. 18 J.		2.272,20	2.505,65	2.905,55	3.435,38	3.989,57
n. 21 J.		2.317,98	2.551,43	2.961,14	3.490,97	4.045,16
n. 24 J.		2.363,76	2.597,21	3.016,73	3.546,56	4.100,75
Triennien	45,78	45,78	45,78	55,59	55,59	55,59

Dieses Gehaltsschema ist nicht Bestandteil des Kollektivvertrages. Es soll allen Angestellten helfen, „auf einen Blick“ zu überprüfen, ob sie – inklusive ihrer Triennien – korrekt bezahlt werden.

Mögliches Gehaltsschema Niederösterreichische Lagerhäuser 2020

Vorkategorie 1:

Kaufmännische Lehrlinge

- 1. Lehrjahr mindestens € 750,00
- 2. Lehrjahr mindestens € 890,00
- 3. Lehrjahr mindestens € 1.100,00

- Vorkategorie ab 1. 3.
2020
- 2a) 1.350,00
 - 2b) 1.548,00

(angerechnete) Dienstjahre	Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3	Kategorie 4	Kategorie 5	Kategorie 6
AnfGeh.	1.765,00	1.968,00	2.198,00	2.534,00	3.056,00	3.602,00
n. 3 J.	1.810,10	2.013,10	2.243,10	2.588,77	3.110,77	3.656,77
n. 6 J.	1.855,20	2.058,20	2.288,20	2.643,54	3.165,54	3.711,54
n. 9 J.		2.103,30	2.333,30	2.698,31	3.220,31	3.766,31
n. 12 J.		2.148,40	2.378,40	2.753,08	3.275,08	3.821,08
n. 15 J.		2.193,50	2.423,50	2.807,84	3.329,84	3.875,84
n. 18 J.		2.238,61	2.468,61	2.862,61	3.384,61	3.930,61
n. 21 J.		2.283,71	2.513,71	2.917,38	3.439,38	3.985,38
n. 24 J.		2.328,81	2.558,81	2.972,15	3.494,15	4.040,15
Triennien	45,10	45,10	45,10	54,77	54,77	54,77

Dieses Gehaltsschema ist nicht Bestandteil des Kollektivvertrages. Es soll allen Angestellten helfen, „auf einen Blick“ zu überprüfen, ob sie – inklusive ihrer Triennien – korrekt bezahlt werden.

Mögliches Gehaltsschema Niederösterreichische Lagerhäuser 2019

Vorkategorie 1:

Kaufmännische Lehrlinge

- 1. Lehrjahr mindestens € 729,00
- 2. Lehrjahr mindestens € 855,00
- 3. Lehrjahr mindestens €1.047,00

- Vorkategorie ab 1. 3.
2019
- 2a) 1.350,00
 - 2b) 1.548,00

(angerechnete) Dienstjahre	Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3	Kategorie 4	Kategorie 5	Kategorie 6
AnfGeh.	1 727,00	1 924,78	2 150,50	2 478,82	2 989,77	3 524,31
n. 3 J.	1 771,13	1 968,91	2 194,63	2 532,41	3 043,36	3 577,90
n. 6 J.	1 815,26	2 013,04	2 238,76	2 586,00	3 096,95	3 631,49
n. 9 J.		2 057,17	2 282,89	2 639,59	3 150,54	3 685,08
n. 12 J.		2 101,30	2 327,02	2 693,18	3 204,13	3 738,67
n. 15 J.		2 145,43	2 371,15	2 746,77	3 257,72	3 792,26
n. 18 J.		2 189,56	2 415,28	2 800,36	3 311,31	3 845,85
n. 21 J.		2 233,69	2 459,41	2 853,95	3 364,90	3 899,44
n. 24 J.		2 277,82	2 503,54	2 907,54	3 418,49	3 953,03
Triennien- sprünge	44,13	44,13	44,13	53,59	53,59	53,59

Dieses Gehaltsschema ist nicht Bestandteil des Kollektivvertrages. Es soll allen Angestellten helfen, „auf einen Blick“ zu überprüfen, ob sie – inklusive ihrer Triennien – korrekt bezahlt werden.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA 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 regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 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.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at