

# KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der  
Lagerhausgenossenschaften OÖ**

**VOM 1. JÄNNER 1997**

**STAND 1. JÄNNER 2017**



[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  
Lagerhausgenossenschaften OÖ**

**VOM 1. JÄNNER 1997**

**STAND 1. JÄNNER 2017**

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

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

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

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

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

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

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

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian  
Vorsitzender

Alois Bachmeier  
Geschäftsbereichsleiter

# Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>I. Teil:</b>		<b>II. Teil:</b>	
<i>Allgemeine Bestimmungen</i>		<i>Gehaltsordnung</i>	
§ 1 Vertragsschließende .....	<u>6</u>	§ 18 Entlohnung .....	<u>14</u>
§ 2 Geltungsbereich .....	<u>6</u>	§ 19 Gehaltstafel .....	<u>14</u>
§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer .....	<u>6</u>	§ 20 Lehrlinge .....	<u>14</u>
§ 3a Gleichbehandlung .....	<u>6</u>	§ 20a Ferialpraktikanten/Ferialangestellte .....	<u>15</u>
§ 4 Anstellung .....	<u>7</u>	§ 21 Diäten .....	<u>15</u>
§ 5 Arbeitszeit .....	<u>7</u>	§ 22 Mankogeld .....	<u>15</u>
§ 6 Ruhetage .....	<u>7</u>	§ 23 Schutzbekleidung .....	<u>16</u>
§ 7 Mehrarbeit und Überstunden .....	<u>8</u>	§ 24 Reinigungszulage .....	<u>16</u>
§ 8 Urlaub .....	<u>8</u>	Mindestgehalt nach Verwendungsjahren .....	<u>16</u>
§ 9 Pflegefreistellung .....	<u>9</u>	Zusatz-KV vom 6. Dezember 2016 .....	<u>18</u>
§ 10 Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung .....	<u>9</u>	Empfehlungen .....	<u>21</u>
§ 11 Remuneration .....	<u>10</u>	<b>Zusatzinformationen</b>	
§ 12 Jubiläumsgeld .....	<u>11</u>	Gehaltsabschlüsse 2016–2004 .....	<u>22</u>
§ 13 Abfertigung .....	<u>11</u>		
§ 14 Zusammenrechnung von Dienstzeiten ...	<u>11</u>		
§ 14a Karenzurlaub .....	<u>12</u>		
§ 15 Schlichtung von Streitfällen .....	<u>12</u>		
§ 16 Begünstigungsklausel .....	<u>12</u>		
§ 17 Berechnungsgrundlage für Provisionsvertreter .....	<u>13</u>		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite</i>	

# I. TEIL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

## § 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband**, 1020 Wien, Hollandstraße 2, sowie der **Raiffeisen Ware Austria**, 1100 Wien, Wienerbergstraße 3, einerseits und dem **Österreichischen Gewerk-**

**schaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Land- und Forstwirtschaft**, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2, sowie dem **ÖÖ Land- und Forstarbeiterbund**, andererseits.

## § 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

### 1. Räumlich:

für das Gebiet des Bundeslandes Oberösterreich.

### 2. Fachlich:

für die Lagerhausgenossenschaften in Oberösterreich (nicht aber für den Verband);

### 3. Persönlich:

für alle Angestellten, Lehrlinge, Ferialpraktikanten und Ferialangestellte; mit Ausnahme von nicht regelmäßig beschäftigten oder in Stundenlohn stehenden Dienstnehmern und Volontären.

*(Ziffer 3 idF ab 1. Jänner 2017)*

## § 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Vertrag tritt mit **1. Jänner 1997** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis zum 1. Jänner 2017 eingearbeitet.) Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

**I. Teil:** Allgemeine Bestimmungen  
(arbeitsrechtlicher Teil)

**II. Teil:** Gehaltsordnung (lohnrechtlicher Teil)

Der erste Teil „Allgemeine Bestimmungen“ ist auf ein Jahr unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit beträgt die

Kündigungsfrist drei Monate zum Halbjahres- oder Jahresschluss.

Der zweite Teil des Vertrages „Gehaltsordnung“ kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Halbjahresschluss nur mittels eingeschriebenen Briefes von jedem vertrags-schließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Abschlusses einer Gehaltsordnung aufzunehmen.

## § 3a Gleichbehandlung

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund seines Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Alle geschlechtsspezifischen Begriffe gelten für beide Geschlechter.

*(§ 3a gilt ab 1. Jänner 2006)*

## § 4 Anstellung

**1.** Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Arbeitnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

**2.** Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die nach der Gehaltsordnung des Vertrages festgesetzten Gehaltsstufen schriftlich mitzuteilen. Bei In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages sind Einstufungen, soweit sie sich aus Än-

derungen der Gehaltsgruppen ergeben, vorzunehmen. Die Einreihung der Angestellten in die Gehaltsstufen ist durch den Dienstgeber nach Anhörung des Betriebsrates vorzunehmen. Allen Dienstnehmern ist diese Einstufung schriftlich durch die Dienstzettel mitzuteilen.

**3.** Fälligkeit der Gehälter: Die Gehälter und Lehrlingsentschädigungen sind an jedem Monatsletzten fällig.

## § 5 Arbeitszeit

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

**2.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 26 Wochen bis zu 43 Stunden ausgedehnt bzw bis zu 34 Stunden reduziert werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird.

Die Festlegung des 26-Wochen-Zeitraumes bleibt der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.

Wurde keine anders lautende Vereinbarung getroffen, so gilt für die Berechnung:

Durchrechnungszeitraum 1 ..... 1. 1. – 30. 6.  
Durchrechnungszeitraum 2 ..... 1. 7. – 31. 12.

**3.** Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse der Geschäftsführung, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit im

Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren. Dabei können Verschiebungen der Arbeitszeit im Winter zugunsten des Sommers oder in der Anzahl der Arbeitstage zB aufgrund saisonbedingter und/oder wirtschaftlicher Notwendigkeiten während des Jahres vorgenommen werden.

**4.** Sollte ein Angestellter laufend an Samstagen Dienst verrichten und kein anderer Halbtag während der Arbeitswoche dienstfrei sein, dann sollte für jeden Dienst an einem Samstag kurzfristig eine zusammenhängende Freizeit gewährt werden.

**5.** Der zur Erreichung dieser durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer zu gewähren.

## § 6 Ruhetage

Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit:

1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und

26. Dezember. Darüber hinaus wird dienstfrei gewährt am 24. und 31. Dezember.

Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

## § 7 Mehrarbeit und Überstunden

**1.** Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1,5 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38,5 bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit mit der Maßgabe, dass jeweils 1,5 Stunden pro Woche über die sich aus der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Mehrarbeit gelten. Durch Mehrarbeit darf eine Wochenarbeitszeit von 43 Stunden nicht überschritten werden.

**2.** Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen. Anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung derselben durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 innerhalb des DRZ vereinbart werden.

**3.** Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit überschritten wird, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde.

**4.** Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen jeweils vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit überschritten wird.

**5.** Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

**6.** Beide Kollektivvertragsteile 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 einschließlich allfälliger Mehrarbeit um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden. Für die Festsetzung

allfälliger höherer Überstundenleistungen ist der Betriebsrat zu hören.

**7.** Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/167.

**8.** Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (19–5 Uhr) beträgt der Überstundenzuschlag 100 % auf den Normalstundenlohn. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bis zu 8 Stunden 100 %, darüber hinaus 150 % jenes Gehaltes, das für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.

**9.** Überstunden bis zur maximalen Flexibilisierungshöhe von 43 Wochenstunden gemäß § 5 Abs 2 können nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit abgegolten werden, widrigenfalls sie als Überstunden mit dem entsprechenden Zuschlag zu bezahlen sind.

**10.** Überstunden, die über die maximale Flexibilisierungshöhe von 43 Wochenstunden gemäß § 5 Abs 2 hinausgehen, sind nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer im Verhältnis 1 : 1,5 durch Freizeit abzugelten oder durch Bezahlung mit dem entsprechenden Zuschlag bis zum Monatsletzten des Folgemonats zu vergüten.

**11.** Besteht nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes ein Stundenüberhang, so sind diese Stunden innerhalb eines Zeitraumes von weiteren 2 Monaten nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit oder durch Bezahlung mit dem entsprechenden Zuschlag abzugelten.

*(Ziffer 11 idF ab 1. Jänner 2006)*

**12.** Die innerhalb des Durchrechnungszeitraumes konsumierte Freizeit wird zuerst auf die Mehrarbeitsstunden und erst anschließend auf allfällige Überstunden angerechnet.

## § 8 Urlaub

**1.** Soweit in den nächsten Absätzen nichts anderes bestimmt ist, gilt für den Urlaub gemäß § 17 Ange-

stellengesetz das Bundesgesetz, BGBl Nr 390/76 betreffend Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes.



**2.** Das Urlaubsausmaß richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen und beträgt

30 Werktage (= 5 Wochen) bei einer Dienstzeit bis zu 25 Jahren.

36 Werktage (= 6 Wochen) bei einer Dienstzeit ab Vollendung des 25. Jahres.

Unter Werktagen sind die Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag, mit Ausnahme der in diesen Zeitraum fallenden gesetzlichen Feiertage, zu verstehen. Dies gilt unabhängig davon, ob an diesen Werktagen aufgrund der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gearbeitet wird oder nicht.

Daher bleibt auch bei der 5-Tage-Woche der arbeitsfreie Samstag grundsätzlich ein Werktag und zählt auf den Urlaub mit. Andererseits erfolgt dann keine Anrechnung auf den Urlaub, wenn auf diesen Samstag ein Feiertag fällt.

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

**4.** Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt ein zusätzlicher Urlaub von 3 Werktagen.

*(Ziffer 4 idF ab 1. Jänner 2009)*

**5.** Folgende Vordienstzeiten, inklusive der in diesen Unternehmen seinerzeit gesetzlich anzuerkennenden Vordienstzeiten, sind jedenfalls anzurechnen:

- Dienstzeiten in Unternehmen aus Mehrheitsbeteiligungen der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft sowie
- Dienstzeiten in der Lagerhaus Bau-Service eGen & Co KG sowie der Lagerhaus Bau-Service eGen, sofern die Tätigkeit des Mitarbeiters im anrechnungsrelevanten Zeitraum für die der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft zugeordnete Kostenstelle erfolgte.

Diese Ziffer 5. gilt für Neueintritte ab 1. 1. 2017.

**6.** Bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung (43/34 Stunden) wird der Urlaub in Stunden um- und abgerechnet, damit der Urlaub einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf entspricht.

**7.** Bei akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

*(Die Ziffern 5–7 gelten ab 1. Jänner 2017)*

## § 9 Pflegefreistellung

Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung

- a)** wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
- b)** wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis (iS § 15b Abs 2 Z 1 bis 4 MSchG) nachweislich

verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Dienstnehmer in einer Lebensgemeinschaft lebt.

## § 10 Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung

**1.** Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Angelegenheiten besteht Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes in folgenden Fällen:

- a)** bei eigener Eheschließung ..... 2 Arbeitstage
  - b)** bei Tod des Ehegatten oder Tod des Lebenspartners ..... 3 Arbeitstage
- (idF 1. Jänner 2008)*

- c) bei Teilnahme an der Eheschließung von Kindern und Geschwistern ..... 1 Arbeitstag
- d) bei Niederkunft der Frau ..... 2 Arbeitstage
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder ..... 1 Arbeitstag  
bei Todesfall außerhalb des Bundeslandes ..... 2 Arbeitstage
- f) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter b) und e) genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern ..... 1 Arbeitstag
- g) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch 1 Arbeitstag innerhalb eines Jahres,
- h) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.
- i) für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung.
- j) nach Verbrauch des Pflegefreistellungsanspruches gem § 9 für die notwendige Pflege des im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat ..... nach Bedarf; jedoch maximal bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres.

**2.** Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung aus einem der in § 9 und § 10 lit j) genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in § 10 lit j) genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber angetreten werden.

**3.** Bei einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall steht dem Dienstnehmer während folgender Zeiträume ein Anspruch auf Weiterzahlung des vollen Entgeltes zu:

bei einem Dienstverhältnis	
unter 5 Jahren bis .....	6 Wochen
bei einem Dienstverhältnis von 5 Jahren bis weniger als 15 Jahre bis .....	8 Wochen
bei einem Dienstverhältnis von 15 Jahren bis weniger als 25 Jahre bis .....	10 Wochen
bei einem Dienstverhältnis von 25 Jahren und mehr Jahren bis .....	12 Wochen

Durch je weitere 4 Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt. Im Falle einer neuerlichen Erkrankung innerhalb eines halben Jahres nach Dienstantritt gebührt dem Dienstnehmer für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die oben bezeichneten Zeiträume bereits überschritten wurden, das Entgelt nur mehr in halber Höhe.

## § 11 Remuneration

**1.** Die Angestellten erhalten jährlich eine Urlaubs- und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Bruttomonatsgehaltes.

**2.** Die Urlaubsremuneration gelangt am 31. Mai und die Weihnachtsremuneration am 31. Oktober für das entsprechende Kalenderjahr zur Auszahlung. Alternativ kann im Einvernehmen die Urlaubs- und Weihnachtsremuneration in 4 gleichen Teilen am 31. 3., am 30. 6., am 31. 8., und 30. 11. ausgezahlt werden.

*(Ziffer 2 gilt ab 1. Jänner 2017)*

**3.** Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt lediglich der aliquote Teil der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration. Den während des Kalenderjahres ausscheidenden Angestellten und Lehrlingen gebührt ebenfalls nur der aliquote Teil der Urlaubs- und Weihnachtsremunera-

tion, und zwar berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt bzw der letzten Lehrlingsentschädigung. Wenn ein Angestellter oder Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubs- und Weihnachtsremuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus Verschulden entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubs- und Weihnachtsremuneration auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt) in Anrechnung bringen lassen.

**4.** Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachts- und Urlaubsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

*(Ziffer 4 idF 1. Jänner 2011)*

## § 12 Jubiläumsgeld

**1.** Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren in ein- und derselben Lagerhausgenossenschaft steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von zwei Monatsgehältern zu.

**2.** Bei einer solchen von 35 Dienstjahren steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von drei Monatsgehältern zu.

**3.** Bei Berechnung der Dienstzeit werden sowohl die Zeiten als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling in der Genossenschaft berücksichtigt.

**4.** Der Dienstnehmer erhält an seinem Ehrentag unter Fortzahlung seines Entgeltes eine Dienstfreistellung. *(Ziffer 4 gilt ab 1. Jänner 2006)*

## § 13 Abfertigung

**1.** Hinsichtlich der Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Hat ein Angestelltenverhältnis im Zeitpunkt seiner Beendigung ununterbrochen eine bestimmte Zeit hindurch bestanden, gebührt dem Dienstnehmer eine Abfertigung. Diese beträgt:

nach 3 Dienstjahren ....	das Zweifache des monatlichen Entgeltes,
nach 5 Dienstjahren ....	das Dreifache des monatlichen Entgeltes,
nach 10 Dienstjahren ...	das Vierfache des monatlichen Entgeltes,
nach 15 Dienstjahren ...	das Sechsfache des monatlichen Entgeltes,
nach 20 Dienstjahren ...	das Neunfache des monatlichen Entgeltes,
nach 25 Dienstjahren ...	das Zwölffache des monatlichen Entgeltes.

**2.** Bei Kündigung durch den Dienstgeber infolge Pensionszuerkennung gebührt ebenfalls die Abfertigung im selben Ausmaß.

**3.** Dienstjahre, die ein Dienstnehmer bei einer oberösterreichischen Lagerhausgenossenschaft zurückgelegt hat, werden bei der Berechnung der Abfertigung voll berücksichtigt, soweit nicht für diese Jahre bereits eine Abfertigung bezahlt wurde. Die von Geschäftsführern einer oberösterreichischen Lagerhausgenossenschaft zugebrachten Dienstzeiten sowie die von dieser angerechneten Vordienstzeiten werden bei der Berechnung der Abfertigung berücksichtigt, so-

weit nicht für diese Jahre bereits eine Abfertigung bezahlt wurde. Die Dienstzeiten werden nicht berücksichtigt, wenn das Dienstverhältnis durch Dienstnehmerkündigung, vorzeitigen unberechtigten Austritt oder Entlassung aus eigenem Verschulden beendet wurde.

**4.** Weibliche Dienstnehmer mit einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren im selben Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bzw. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz bis 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes das Dienstverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortsetzen, haben Anspruch auf die Hälfte der ihnen zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf 3 Monatsentgelte. Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz.

**5.** Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so wird die volle Abfertigung gewährt. Sie gebührt den gesetzlichen Erben.

*(Ziffer 5 gilt ab 1. Jänner 2013)*

**6.** Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, 120 Tage nach Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

## § 14 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

**1.** Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (zB Urlaubsausmaß, Krankenentgelt, Kündigungsfristen, Jubi-

läumsgeld), werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzuzählen sind nur die in ein

und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen sind außer es handelt sich um Vordienstzeiten gem Ziffer 3. Die Zusammenzählung gilt nicht für Dienstnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor einer Unterbrechung durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 27 AngG, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund sowie durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

*(Ziffer 1 idF ab 1. Jänner 2017)*

**2.** Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt und die Unterbrechung des Dienstverhältnisses nicht länger als ein Jahr gedauert hat.

Vordienstzeiten, die zum Stichtag des Übertrittes in einer Mehrheitsbeteiligung des Lagerhauses oder im

Bauservice des Lagerhauses zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsmaßes angerechnet. Das gilt für Neueintritte ab 1. 1. 2013.

*(Ziffer 2 gilt ab 1. Jänner 2013)*

**3.** Folgende Vordienstzeiten sind für Neueintritte ab 1. 1. 2013 jedenfalls anzurechnen:

- Dienstzeiten in Unternehmen aus Mehrheitsbeteiligungen der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft sowie
- Dienstzeiten in der Lagerhaus Bau-Service eGen & Co KG sowie der Lagerhaus Bau-Service eGen, sofern die Tätigkeit des Mitarbeiters im anrechnungsrelevanten Zeitraum für die der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft zugeordneten Kostenstelle erfolgte.

*(Ziffer 3 gilt ab 1. Jänner 2017)*

## § 14a Karenzurlaub

**1.** Die Dauer des Karenzurlaubes kann einvernehmlich der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes angepasst werden.

**2.** Bei der erstmaligen Inanspruchnahme des Karenzurlaubes für Geburten nach dem 1. 1. 2012 werden Karenzzeiten im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für die Vorrückung angerechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. 1. 2012 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenz nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben der Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis

vor, so wird für die Anrechnung die für den Arbeitnehmer günstigere Variante in Anwendung gebracht.

*(Ziffer 2 idF ab 1. Jänner 2017)*

**3.** Bei einer Verlängerung des Karenzurlaubes von 24 auf 30 Monate wird auch der Kündigungsschutz in diesem Ausmaße verlängert, wenn diese Verlängerung mindestens 6 Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz dem Dienstgeber schriftlich bekannt gegeben wird.

*(Ziffer 3 gilt ab 1. Jänner 2017)*

## § 15 Schlichtung von Streitfällen

Vor Anrufung der Arbeits- und Sozialgerichte bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag sowie hinsichtlich des Kündigungsschutzes gem § 14a sind die vertragschließenden Parteien zur Schlichtung der Streitigkeiten

aufzufordern. Zu diesem Schlichtungsgespräch ist neben den Streitparteien je ein Vertreter der vertragschließenden Parteien beizuziehen.

*(IdF ab 1. Jänner 2017)*

## § 16 Begünstigungsklausel

Kein Dienstnehmer darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertra-

ges in Geltung stehen, bleiben gewahrt. Es sei denn, dass ausdrücklich eine andere Regelung im Vertrag getroffen wurde.

## § 17 Berechnungsgrundlage für Provisionsvertreter

Provisionsvertreter erhalten bei einer Dienstzugehörigkeit

bis zu 10 Jahren ein Fixum von ..... € 1.059,00,  
über 10 Jahre ein Fixum von ..... € 1.151,00

*(Werte gelten ab 1. Jänner 2017)*

14-mal jährlich ausbezahlt. Die Fälligkeit des 13. und 14. Bezuges richtet sich nach § 11 des Kollektivvertrages. Als Berechnungsgrundlage für die Abfertigung,

die Kündigungsentschädigung, das Urlaubsgeld, im Krankheitsfalle und Jubiläumsgeld wird neben dem Fixum der monatliche Durchschnitt der fällig gewordenen Provisionen in den letzten 12 Monaten ermittelt und zum Fixum hinzugerechnet. Provisionsvertreter erhalten für die angeordnete Teilnahme an Messen ein Taggeld entsprechend § 21.

## II. TEIL GEHALTSORDNUNG

### § 18 Entlohnung\*)

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien.  
Die angegebenen Gehälter sind Anfangsgehälter.

(in Euro)

<b>Kat. 1</b> Angestellte mit ausreichenden Maschinschreib- und Stenographiekenntnissen, Datentypisten, Telefonisten, Bürohilfskräfte .....	1.509,00
<b>Kat. 2</b> Angestellte im Außendienst, soweit es sich nicht um Provisionsvertreter handelt, kfm. Angestellte, Filialleiter mit Provisionsregelung .....	1.529,00
<b>Kat. 3</b> selbstständige Lohn-, Gehalts- und Werkstättenverrechner, Silomeister, Magazineure, Angestellte mit Kontrollfunktionen in der Datenverarbeitung, Ersatzteillagerhalter .....	1.706,00
<b>Kat. 4</b> Filialleiter mit einem Jahresumsatz bis 0,727 Mill. Euro, Kassiere in Zentralen, Werkstättenmeister aller Sparten (KFZ, PKW, LKW, Elektro, Landmaschinen), Mischfutter-, Baustoff- und Ma-	

schinenverkäufer, Holzeinkäufer (ohne Provision oder Prämie) ..... 1.803,00 |

<b>Kat. 5</b> Filialleiter mit einem Jahresumsatz bis 1,64 Mill. Euro, Werkstättenleiter in Filialwerkstätten, Haus-Hof-Garten-Disponenten, Buchhalter für Finanz, Waren- oder Kontokorrentbuchhaltung ...	1.913,00
<b>Kat. 6</b> Filialleiter mit einem Jahresumsatz über 1,64 Mill. Euro, selbstständige Sachbearbeiter für Ein- und Verkauf, ernannte Bereichsleiter (Maschinen, Werkstätten uÄm), Warendisponenten in Zentralen, Bilanzbuchhalter .....	2.008,00
<b>Kat. 7</b> Leiter des Rechnungswesens und durch Vorstandsbeschluss ernannte Geschäftsführer-Stellvertreter .....	2.194,00
<b>Kat. 8</b> Geschäftsführer .... gesonderte Vereinbarung	

*(Werte gelten ab 1. Jänner 2017)*

Bei der Einstufung sind auch die Naturalleistungen nach den amtlichen Sätzen für die Berechnung des Sozialversicherungsbeitrages zu berücksichtigen (Dienstwohnung, freie Beleuchtung, freie Beheizung).

### § 19 Gehaltstafel

Das kollektivvertragliche Gehalt erhöht sich gemäß Gehaltstafel in Anlage 1.  
Die bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Gehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe ge-

genüber den ab 1. Jänner erhöhten kollektivvertraglichen Gehältern aufrecht zu erhalten.

### § 20 Lehrlinge

<b>1.</b>	
1. Lehrjahr .....	€ 571,00
2. Lehrjahr .....	€ 721,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.021,00
Anschlusslehre .....	€ 1.071,00

*(Werte gelten ab 1. Jänner 2017)*

**2.** Ferialangestellte erhalten eine Aufwandsentschädigung von mindestens der Höhe der Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr.

**3.** Für den Zeitraum des Internatsbesuches im Zusammenhang mit dem Besuch der Berufsschule muss dem Lehrling die volle Netto-Lehrlingsentschädigung verbleiben.

*(Ziffer 3 idF ab 1. Jänner 2011)*

\*) Ab 1. 1. 2003 wurde das Kategorienschema neu definiert. Die Leerstufe entfällt, das Kategorienschema wurde neu beziffert.

#### 4. Integrative Berufsausbildung

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem § 8b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

### § 20a Ferialpraktikanten/Ferialangestellte

Ferialpraktikanten mit einer Beschäftigungsdauer bis zu 2 Monaten werden mit dem jeweiligen Betrag der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt. Ferialpraktikanten mit einer Beschäftigungsdauer über 2 Monate erhalten

den Betrag, der der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr gem § 20 entspricht.

Ferialangestellte erhalten den Betrag, der der Anschlusslehre gem § 20 entspricht.

*(§ 20a gilt ab 1. Jänner 2017)*

### § 21 Diäten

Für Dienstleistungen im Genossenschaftsbereich, außerhalb des jeweiligen Dienstbereiches des jeweiligen Dienstnehmers erhält dieser in der **Kategorie 1 bis 2** eine Tagesgebühr von € 12,97 und eine Nächtigungsgebühr von € 11,52; außerhalb des Genossenschaftsbereiches eine Tagesgebühr von € 22,69 und eine Nächtigungsgebühr von € 15,18;

Die Dienstnehmer in den **Kategorien 3 bis 5** im Genossenschaftsbereich, jedoch außerhalb des jeweiligen Dienstbereiches eine Tagesgebühr von € 15,18

und eine Nächtigungsgebühr von € 12,97; außerhalb des Genossenschaftsbereiches eine Tagesgebühr von € 22,69 und eine Nächtigungsgebühr von € 15,18;

Die Dienstnehmer in den **Kategorien 6 und 7** im Genossenschaftsbereich, jedoch außerhalb des jeweiligen Dienstbereiches eine Tagesgebühr von € 16,95 und eine Nächtigungsgebühr von € 13,86; außerhalb des Genossenschaftsbereiches eine Tagesgebühr von € 24,01 und eine Nächtigungsgebühr von € 18,71.

### § 22 Mankogeld

Jenem Dienstnehmer, der die Kassa am Hauptsitz oder in einer gantztägig geöffneten Filiale der Genossenschaft verantwortlich führt, gebührt monatlich eine Kassarisikoentschädigung von € 25,-, wenn er sich durch einen Revers verpflichtet, für Kassaabgänge bis

zur Höhe einer jährlichen Kassarisikoentschädigung aus eigenem aufzukommen. Der Dienstnehmer kann aber auf das Mankogeld verzichten, indem er den Revers nicht unterfertigt.

*(Wert gilt ab 1. Jänner 2013)*

## § 23 Schutzbekleidung

Den Arbeitnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei der beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens und der Gesundheit nicht erreicht wird. Die Schutzbekleidung bleibt im Eigentum des Dienstgebers und darf nur für Arbeiten im

und für den Betrieb verwendet werden. Die Schutzbekleidung ist insbesondere für Arbeiten bei Kälte und Nässe sowie mit gefährlichen chemischen oder organischen Stoffen zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Schutzbekleidung zu tragen.

*(§ 23 gilt ab 1. Jänner 2006)*

## § 24 Reinigungszulage

Für den tatsächlichen Zeitraum der Reinigung von Silozellen, Elevatorgruben in Siloanlagen und Düngemischanlagen wird dem Arbeitnehmer, der die Reini-

gung durchführt, ein Zuschlag von € 1,- pro Stunde gewährt.

*(§ 24 gilt ab 1. Jänner 2006)*

## Mindestgehalt nach Verwendungsjahren\*)

**Gültig ab 1. 1. 2017**

**Die kollektivvertraglichen Gehälter und die Fixumbeträge für Provisionsvertreter werden um 1,33 % erhöht und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet.**

**Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen in ihrer euro-/centmäßigen Höhe.**

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.509,00	1.522,00	1.543,00	1.565,00	1.590,00	1.614,00	1.637,00	1.661,00	1.686,00	1.710,00	1.734,00	1.759,00	1.782,00
2	1.529,00	1.562,00	1.594,00	1.629,00	1.660,00	1.693,00	1.727,00	1.761,00	1.794,00	1.828,00	1.864,00	1.897,00	1.929,00
3	1.706,00	1.736,00	1.771,00	1.803,00	1.839,00	1.873,00	1.910,00	1.941,00	1.976,00	2.013,00	2.049,00	2.084,00	2.119,00
4	1.803,00	1.851,00	1.899,00	1.943,00	1.993,00	2.041,00	2.090,00	2.141,00	2.188,00	2.233,00	2.282,00	2.330,00	2.380,00
5	1.913,00	1.954,00	2.004,00	2.052,00	2.102,00	2.150,00	2.199,00	2.243,00	2.293,00	2.343,00	2.390,00	2.438,00	2.488,00
6	2.008,00	2.078,00	2.146,00	2.213,00	2.274,00	2.344,00	2.410,00	2.477,00	2.546,00	2.614,00	2.682,00	2.747,00	2.816,00
7	2.194,00	2.259,00	2.327,00	2.393,00	2.461,00	2.528,00	2.595,00	2.661,00	2.730,00	2.796,00	2.865,00	2.933,00	3.000,00

\*) Ab 1. 1. 2003 wurde das Kategorienschema neu definiert. Die Leerstufe entfällt, das Kategorienschema wurde neu beziffert.



Linz, am 18. Dezember 1996

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND  
1020 Wien, Hollandstraße 2

gez. Dr. Konrad

gez. Dr. Maier

Raiffeisen Ware Austria  
1100 Wien, Wienerbergstraße 3

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2

gez. Sallmutter

gez. Katzian

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Land- und Forstwirtschaft

gez. Ing. Vogl

gez. Trausnitz

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

gez. Freyschlag

gez. Hasiweder

ÖÖ LAND- UND FORSTARBEITERBUND  
4010 Linz, Obere Donaulände 7

gez. Haslehner

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Lagerhausgenossenschaften in Oberösterreich

vom 1. Jänner 1997  
in der Fassung vom 1. Jänner 2016  
abgeschlossen am 6. Dezember 2016

zwischen dem

**Österreichischen Raiffeisenverband**  
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisenplatz 1,

sowie

**der Raiffeisen Ware Austria AG,**  
1100 Wien, Wienerbergstraße 3

und dem

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

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

sowie dem

**OÖ Land- und Forstarbeiterbund**  
4020 Linz, Humboldtstraße 24

## I. GEHALTSREGELUNG

**(1)** Die kollektivvertraglichen Gehälter und die Fixumbeträge für Provisionsvertreter werden um 1,33 % erhöht und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet.

Die Gehaltstabelle des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1997 in der Fassung vom 1. Jänner 2016 wird durch die in der Anlage enthaltene Tabelle ersetzt.

**(2)** Die bestehenden Überzahlungen bleiben in ihrer euro-/centmäßigen Höhe aufrecht.

## II. SONSTIGE ÄNDERUNGEN

**(1) Im § 2 Geltungsbereich wird die Ziffer 3. Persönlich neu formuliert wie folgt:**

„**3. Persönlich:** für alle Angestellten, Lehrlinge, Ferialpraktikanten und Ferialangestellte; mit Ausnahme von nicht regelmäßig beschäftigten oder in Stundenlohn stehenden Dienstnehmern und Volontären.“

**(2) Im § 8 Urlaub werden die Ziffern 5., 6. und 7. hinzugefügt. Sie lauten:**

„**5.** Folgende Vordienstzeiten, inklusive der in diesen Unternehmen seinerzeit gesetzlich anzuerkennenden Vordienstzeiten, sind jedenfalls anzurechnen:

- Dienstzeiten in Unternehmen aus Mehrheitsbeteiligungen der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft sowie
- Dienstzeiten in der Lagerhaus Bau-Service eGen & Co KG sowie der Lagerhaus Bau-Service eGen, sofern die Tätigkeit des Mitarbeiters im anrechnungsrelevanten Zeitraum für die der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft zugeordnete Kostenstelle erfolgte.

Diese Ziffer 5. gilt für Neueintritte ab 1. 1. 2017.“

**6.** Bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung (43/34 Stunden) wird der Urlaub in Stunden um- und abgerechnet, damit der Urlaub einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf entspricht.

**7.** Bei akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.“

**(3) Im 11 wird die Ziffer 2. mit einem 2. Satz ergänzt, der lautet:**

„Alternativ kann im Einvernehmen die Urlaubs- und Weihnachtsremuneration in 4 gleichen Teilen am 31.3., am 30.6., am 31.8., und 30.11. ausgezahlt werden.“

**(4) Im § 14 Zusammenrechnung von Dienstzeiten wird in der Ziffer 1. der Klammerausdruck im ersten Satz ergänzt, sodaß er lautet:**

„(zB Urlaubsausmaß, Krankenentgelt, Kündigungsfristen, Jubiläumsgeld)“

**(5) Im § 14 Zusammenrechnung von Dienstzeiten wird der zweite Satz in der Ziffer 1. ergänzt, sodass er lautet:**

„Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen sind außer es handelt sich um Vordienstzeiten gem Ziffer 3.“

**(6) Im § 14 Zusammenrechnung von Dienstzeiten wird eine Ziffer 3. angefügt, die lautet:**

„3. Folgende Vordienstzeiten sind für Neueintritte ab 1. 1. 2013 jedenfalls anzurechnen:

- Dienstzeiten in Unternehmen aus Mehrheitsbeteiligungen der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft sowie
- Dienstzeiten in der Lagerhaus Bau-Service eGen & Co KG sowie der Lagerhaus Bau-Service eGen, sofern die Tätigkeit des Mitarbeiters im anrechnungsrelevanten Zeitraum für die der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft zugeordneten Kostenstelle erfolgte.

**(7) Im § 14a Karenzurlaub wird in Ziffer 2. der erste Satz abgeändert, sodass er lautet:**

„2. Bei der erstmaligen Inanspruchnahme des Karenzurlaubes für Geburten nach dem 1. 1. 2012 werden Karenzzeiten im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für die Vorrückung angerechnet.“

**(8) Im § 14a Karenzurlaub wird eine Ziffer 3. ergänzt, die lautet:**

„3. Bei einer Verlängerung des Karenzurlaubes von 24 auf 30 Monate wird auch der Kündigungsschutz in diesem Ausmaße verlängert, wenn diese Verlängerung mindestens 6 Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz dem Dienstgeber schriftlich bekannt gegeben wird.“

**(9) Im § 15 Schlichtung von Streitfällen wird der erste Satz neu formuliert und lautet:**

„Vor Anrufung der Arbeits- und Sozialgerichte bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag sowie hinsichtlich

des Kündigungsschutzes gem § 14a sind die vertragschließenden Parteien zur Schlichtung der Streitigkeiten aufzufordern.“

**(10) Im § 17 Berechnungsgrundlage für Provisionsvertreter werden die Sätze des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1997 in der Fassung vom 1. Jänner 2016 wie folgt geändert:**

bis zu 10 Jahren ein Fixum von ..... € 1.059,00  
über 10 Jahre ein Fixum von ..... € 1.151,00

**(11) Entlohnung:**

Die in § 18 des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1997 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2016 angeführten Beträge werden wie folgt geändert:

Kategorie 1 .....	€ 1.509,00
Kategorie 2 .....	€ 1.529,00
Kategorie 3 .....	€ 1.706,00
Kategorie 4 .....	€ 1.803,00
Kategorie 5 .....	€ 1.913,00
Kategorie 6 .....	€ 2.008,00
Kategorie 7 .....	€ 2.194,00

**(12) Lehrlingsentschädigung:**

Die in § 20 des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1997 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2016 angeführten Beträge werden wie folgt geändert:

1. Lehrjahr .....	€ 571,00
2. Lehrjahr .....	€ 721,00
3. Lehrjahr .....	€ 1.021,00
Anschlusslehre .....	€ 1.071,00

**(13) Nach dem § 20 des Kollektivvertrages 1. Jänner 1997 in der Fassung des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2016 wird ein § 20a angefügt, der lautet:**

**„§ 20a Ferialpraktikanten/Ferialangestellte**  
Ferialpraktikanten mit einer Beschäftigungsdauer bis zu 2 Monaten werden mit dem jeweiligen Betrag der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt. Ferialpraktikanten mit einer Beschäftigungsdauer über 2 Monate erhalten den Betrag, der der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr gem § 20 entspricht.  
Ferialangestellte erhalten den Betrag, der der Anschlusslehre gem § 20 entspricht.“

### III. WIRKSAMKEITSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2017** in Kraft.

Traun, am 6. 12. 2016

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

Der Generalanwalt:

Dr. Walter Rothensteiner

Der Generalsekretär:

Dr. Andreas Pangl

RAIFFEISEN WARE AUSTRIA AG  
1100 Wien, Wienerbergstraße 3

DI Reinhard Wolf

Mag. Helmut Raunig

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

Der Vorsitzende:

Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:

Alois Bachmeier

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

Die Vorsitzende:

Gerlinde Tremel

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Paul Prusa

OÖ LAND- UND FORSTARBEITERBUND  
Humboldtstraße 24  
4020 Linz

Der Präsident:

Eugen Preg

## **EMPFEHLUNGEN**

### **EMPFEHLUNG VOM 11. 12. 2002**

Zu Vereinbarungen hinsichtlich eines Übertrittes zur „Abfertigung Neu“ ist die freiwillige oder die gesetzliche Interessenvertretung des Arbeitnehmers beizuziehen.

Widrigenfalls ist die Vereinbarung ungültig.

### **EMPFEHLUNG VOM 19. 1. 2006**

Der gesetzliche Urlaubsanspruch kann auch in Stunden abgerechnet werden, sofern dies für den Arbeitnehmer günstiger ist.

# ZUSATZINFORMATIONEN

## Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

### Mindestgehalt 1. 1. 2016

Gültig ab 1. 1. 2016

Die kollektivvertraglichen Gehälter und die Fixumbeträge für Provisionsvertreter werden um 1,47 % erhöht und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet.

Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen in ihrer euro-/centmäßigen Höhe.

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.489,00	1.502,00	1.522,00	1.544,00	1.569,00	1.592,00	1.615,00	1.639,00	1.663,00	1.687,00	1.711,00	1.735,00	1.758,00
2	1.508,00	1.541,00	1.573,00	1.607,00	1.638,00	1.670,00	1.704,00	1.737,00	1.770,00	1.804,00	1.839,00	1.872,00	1.903,00
3	1.683,00	1.713,00	1.747,00	1.779,00	1.814,00	1.848,00	1.884,00	1.915,00	1.950,00	1.986,00	2.022,00	2.056,00	2.091,00
4	1.779,00	1.826,00	1.874,00	1.917,00	1.966,00	2.014,00	2.062,00	2.112,00	2.159,00	2.203,00	2.252,00	2.299,00	2.348,00
5	1.887,00	1.928,00	1.977,00	2.025,00	2.074,00	2.121,00	2.170,00	2.213,00	2.262,00	2.312,00	2.358,00	2.406,00	2.455,00
6	1.981,00	2.050,00	2.117,00	2.183,00	2.244,00	2.313,00	2.378,00	2.444,00	2.512,00	2.579,00	2.646,00	2.710,00	2.779,00
7	2.165,00	2.229,00	2.296,00	2.361,00	2.428,00	2.494,00	2.560,00	2.626,00	2.694,00	2.759,00	2.827,00	2.894,00	2.960,00

### Mindestgehalt 1. 1. 2015

Gültig ab 1. 1. 2015

Die kollektivvertraglichen Gehälter werden zuerst um 2,07 % erhöht und kaufmännisch auf einen vollen Euro gerundet.

Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen in ihrer euro-/centmäßigen Höhe.

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.467,00	1.480,00	1.499,00	1.521,00	1.546,00	1.568,00	1.591,00	1.615,00	1.638,00	1.662,00	1.686,00	1.709,00	1.732,00
2	1.486,00	1.518,00	1.550,00	1.583,00	1.614,00	1.645,00	1.679,00	1.711,00	1.744,00	1.777,00	1.812,00	1.844,00	1.875,00
3	1.658,00	1.688,00	1.721,00	1.753,00	1.787,00	1.821,00	1.856,00	1.887,00	1.921,00	1.957,00	1.992,00	2.026,00	2.060,00
4	1.753,00	1.799,00	1.846,00	1.889,00	1.937,00	1.984,00	2.032,00	2.081,00	2.127,00	2.171,00	2.219,00	2.265,00	2.313,00
5	1.859,00	1.900,00	1.948,00	1.995,00	2.043,00	2.090,00	2.138,00	2.180,00	2.229,00	2.278,00	2.323,00	2.371,00	2.419,00
6	1.952,00	2.020,00	2.086,00	2.151,00	2.211,00	2.279,00	2.343,00	2.408,00	2.475,00	2.541,00	2.607,00	2.670,00	2.738,00
7	2.133,00	2.196,00	2.262,00	2.326,00	2.392,00	2.457,00	2.522,00	2.587,00	2.654,00	2.719,00	2.786,00	2.852,00	2.917,00

## Mindestgehalt 1. 1. 2014

Gültig ab 1. 1. 2014

Die kollektivvertraglichen Gehälter werden um 2,53 % erhöht und auf die nächsten 50 Cent aufgerundet.

Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen in ihrer euro-/centmäßigen Höhe.

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.437,00	1.450,00	1.468,50	1.490,00	1.514,50	1.536,00	1.558,50	1.582,50	1.605,00	1.628,50	1.652,00	1.674,50	1.697,00
2	1.456,00	1.487,00	1.518,50	1.550,50	1.581,50	1.612,00	1.645,00	1.676,50	1.708,50	1.741,00	1.775,00	1.807,00	1.836,50
3	1.624,50	1.654,00	1.686,00	1.717,50	1.750,50	1.784,50	1.818,00	1.849,00	1.882,50	1.917,50	1.951,50	1.985,00	2.018,00
4	1.717,50	1.762,50	1.809,00	1.851,00	1.898,00	1.944,00	1.990,50	2.038,50	2.083,50	2.126,50	2.174,00	2.219,00	2.266,00
5	1.821,00	1.861,00	1.908,50	1.954,50	2.001,50	2.048,00	2.095,00	2.136,00	2.184,00	2.231,50	2.275,50	2.322,50	2.369,50
6	1.912,50	1.979,00	2.043,50	2.107,00	2.166,50	2.232,50	2.295,00	2.359,50	2.425,00	2.489,50	2.554,50	2.616,00	2.682,50
7	2.090,00	2.151,50	2.216,00	2.278,50	2.343,00	2.407,50	2.471,00	2.535,00	2.600,50	2.664,00	2.729,50	2.794,00	2.858,00

## Mindestgehalt 1. 1. 2013

Gültig ab 1. 1. 2013

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter um 2,80 % sowie anschließend um weitere € 4,-, Rundung auf den nächsten vollen Euro

Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen in ihrer euro-/centmäßigen Höhe.

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.390,00	1.408,00	1.432,00	1.453,00	1.477,00	1.498,00	1.520,00	1.543,00	1.565,00	1.588,00	1.611,00	1.633,00	1.655,00
2	1.420,00	1.450,00	1.481,00	1.512,00	1.542,00	1.572,00	1.604,00	1.635,00	1.666,00	1.698,00	1.731,00	1.762,00	1.791,00
3	1.584,00	1.613,00	1.644,00	1.675,00	1.707,00	1.740,00	1.773,00	1.803,00	1.836,00	1.870,00	1.903,00	1.936,00	1.968,00
4	1.675,00	1.719,00	1.764,00	1.805,00	1.851,00	1.896,00	1.941,00	1.988,00	2.032,00	2.074,00	2.120,00	2.164,00	2.210,00
5	1.776,00	1.815,00	1.861,00	1.906,00	1.952,00	1.997,00	2.043,00	2.083,00	2.130,00	2.176,00	2.219,00	2.265,00	2.311,00
6	1.865,00	1.930,00	1.993,00	2.055,00	2.113,00	2.177,00	2.238,00	2.301,00	2.365,00	2.428,00	2.491,00	2.551,00	2.616,00
7	2.038,00	2.098,00	2.161,00	2.222,00	2.285,00	2.348,00	2.410,00	2.472,00	2.536,00	2.598,00	2.662,00	2.725,00	2.787,00

## Mindestgehalt 1. 1. 2012

Gültig ab 1. 1. 2012

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter um 3,50 %, mindestens jedoch um € 54,-

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen:

1. LJ.: +18,- €, 2. LJ.: +23,- €, 3. LJ.: +31,- €, Anschlusslehre +34,- €)

Kaufmännische Rundung aller Beträge auf Cent.

Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen in ihrer euro-/centmäßigen Höhe.

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.347,50	1.365,50	1.389,00	1.409,00	1.432,00	1.453,00	1.474,50	1.496,50	1.518,00	1.540,00	1.562,50	1.584,50	1.605,29
2	1.377,00	1.406,50	1.436,50	1.466,00	1.495,50	1.525,00	1.556,00	1.586,00	1.616,15	1.647,20	1.679,81	1.709,82	1.738,28
3	1.536,00	1.564,50	1.595,00	1.624,95	1.656,00	1.688,09	1.720,17	1.749,67	1.781,75	1.814,36	1.846,44	1.878,53	1.909,58
4	1.624,95	1.667,39	1.711,89	1.751,74	1.796,24	1.840,23	1.883,70	1.929,76	1.972,19	2.013,08	2.057,58	2.100,53	2.145,04
5	1.723,28	1.761,57	1.806,08	1.849,55	1.894,57	1.938,56	1.983,06	2.021,87	2.067,41	2.111,92	2.154,35	2.198,86	2.243,36
6	1.810,22	1.872,83	1.933,90	1.994,96	2.050,85	2.112,95	2.172,98	2.234,05	2.296,67	2.357,21	2.418,80	2.477,27	2.539,89
7	1.978,40	2.036,36	2.097,43	2.157,46	2.218,52	2.279,59	2.340,14	2.400,68	2.462,27	2.523,33	2.585,43	2.646,50	2.707,04

## Mindestgehalt 1. 1. 2011

Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter um 2,15 %

Rundung auf die nächsten 50 Cent bzw den nächsten vollen Euro,

Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen in ihrer euro/centmäßigen Höhe.

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.293,50	1.311,50	1.335,00	1.355,00	1.378,00	1.399,00	1.420,50	1.442,50	1.464,00	1.486,00	1.508,50	1.530,50	1.551,00
2	1.323,00	1.352,50	1.382,50	1.412,00	1.441,50	1.471,00	1.502,00	1.532,00	1.561,50	1.591,50	1.623,00	1.652,00	1.679,50
3	1.482,00	1.510,50	1.541,00	1.570,00	1.600,00	1.631,00	1.662,00	1.690,50	1.721,50	1.753,00	1.784,00	1.815,00	1.845,00
4	1.570,00	1.611,00	1.654,00	1.692,50	1.735,50	1.778,00	1.820,00	1.864,50	1.905,50	1.945,00	1.988,00	2.029,50	2.072,50
5	1.665,00	1.702,00	1.745,00	1.787,00	1.830,50	1.873,00	1.916,00	1.953,50	1.997,50	2.040,50	2.081,50	2.124,50	2.167,50
6	1.749,00	1.809,50	1.868,50	1.927,50	1.981,50	2.041,50	2.099,50	2.158,50	2.219,00	2.277,50	2.337,00	2.393,50	2.454,00
7	1.911,50	1.967,50	2.026,50	2.084,50	2.143,50	2.202,50	2.261,00	2.319,50	2.379,00	2.438,00	2.498,00	2.557,00	2.615,50

## Mindestgehalt 1. 1. 2010

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.266,00	1.283,50	1.306,50	1.326,00	1.349,00	1.369,50	1.390,50	1.412,00	1.433,00	1.454,50	1.476,50	1.498,00	1.518,00
2	1.295,00	1.324,00	1.353,00	1.382,00	1.411,00	1.440,00	1.470,00	1.499,50	1.528,50	1.558,00	1.588,50	1.617,00	1.644,00
3	1.450,50	1.478,50	1.508,50	1.536,50	1.566,00	1.596,50	1.627,00	1.654,50	1.685,00	1.716,00	1.746,00	1.776,50	1.806,00
4	1.536,50	1.577,00	1.619,00	1.656,50	1.698,50	1.740,50	1.781,50	1.825,00	1.865,00	1.904,00	1.946,00	1.986,50	2.028,50
5	1.629,50	1.666,00	1.708,00	1.749,00	1.791,50	1.833,50	1.875,50	1.912,00	1.955,00	1.997,50	2.037,50	2.079,50	2.121,50
6	1.712,00	1.771,00	1.829,00	1.886,50	1.939,50	1.998,50	2.055,00	2.113,00	2.172,00	2.229,50	2.287,50	2.343,00	2.402,00
7	1.871,00	1.926,00	1.983,50	2.040,50	2.098,00	2.156,00	2.213,00	2.270,50	2.328,50	2.386,50	2.445,00	2.503,00	2.560,00



## Mindestgehalt 1. 1. 2009

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.244,00	1.261,50	1.284,50	1.304,00	1.327,00	1.347,50	1.368,50	1.390,00	1.411,00	1.432,50	1.454,50	1.476,00	1.496,00
2	1.273,00	1.302,00	1.331,00	1.360,00	1.389,00	1.418,00	1.448,00	1.477,50	1.506,50	1.535,50	1.565,50	1.593,50	1.620,50
3	1.428,50	1.456,50	1.486,50	1.514,50	1.543,50	1.573,50	1.603,50	1.630,50	1.660,50	1.691,00	1.721,00	1.751,00	1.780,00
4	1.514,50	1.554,00	1.595,50	1.632,50	1.674,00	1.715,50	1.756,00	1.798,50	1.838,00	1.876,50	1.918,00	1.958,00	1.999,50
5	1.606,00	1.642,00	1.683,50	1.724,00	1.765,50	1.807,00	1.848,50	1.884,50	1.927,00	1.968,50	2.008,00	2.049,50	2.091,00
6	1.687,50	1.745,50	1.802,50	1.859,50	1.911,50	1.969,50	2.025,50	2.082,50	2.140,50	2.197,50	2.254,50	2.309,50	2.367,50
7	1.844,00	1.898,00	1.955,00	2.011,00	2.068,00	2.125,00	2.181,00	2.238,00	2.295,00	2.352,00	2.410,00	2.467,00	2.523,00

## Mindestgehalt 1. 1. 2008

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.200,00	1.217,00	1.239,00	1.258,00	1.280,00	1.300,00	1.320,00	1.341,00	1.361,00	1.382,00	1.403,00	1.424,00	1.443,00
2	1.228,00	1.256,00	1.284,00	1.312,00	1.340,00	1.368,00	1.397,00	1.425,00	1.453,00	1.481,00	1.510,00	1.537,00	1.563,00
3	1.378,00	1.405,00	1.434,00	1.461,00	1.489,00	1.518,00	1.547,00	1.573,00	1.602,00	1.631,00	1.660,00	1.689,00	1.717,00
4	1.461,00	1.499,00	1.539,00	1.575,00	1.615,00	1.655,00	1.694,00	1.735,00	1.773,00	1.810,00	1.850,00	1.889,00	1.929,00
5	1.549,00	1.584,00	1.624,00	1.663,00	1.703,00	1.743,00	1.783,00	1.818,00	1.859,00	1.899,00	1.937,00	1.977,00	2.017,00
6	1.628,00	1.684,00	1.739,00	1.794,00	1.844,00	1.900,00	1.954,00	2.009,00	2.065,00	2.120,00	2.175,00	2.228,00	2.284,00
7	1.779,00	1.831,00	1.886,00	1.940,00	1.995,00	2.050,00	2.104,00	2.159,00	2.214,00	2.269,00	2.325,00	2.380,00	2.434,00

## Mindestgehalt 1. 1. 2007

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.154,05	1.171,97	1.193,48	1.212,93	1.234,44	1.254,40	1.274,37	1.295,36	1.315,84	1.336,84	1.357,83	1.378,31	1.397,76
2	1.182,72	1.210,37	1.238,53	1.266,69	1.294,34	1.322,50	1.351,17	1.379,33	1.407,49	1.435,14	1.463,81	1.490,44	1.515,52
3	1.332,23	1.359,36	1.388,55	1.415,68	1.443,84	1.472,00	1.499,65	1.525,25	1.552,90	1.581,57	1.609,22	1.637,38	1.665,03
4	1.415,17	1.453,57	1.491,97	1.527,30	1.566,21	1.605,12	1.642,50	1.681,92	1.719,30	1.754,63	1.793,54	1.831,94	1.870,34
5	1.501,70	1.536,00	1.574,92	1.612,29	1.651,72	1.690,12	1.728,52	1.763,33	1.802,24	1.841,67	1.878,53	1.916,93	1.956,36
6	1.579,01	1.633,28	1.686,53	1.739,78	1.788,42	1.842,18	1.894,92	1.947,65	2.002,44	2.055,68	2.108,93	2.160,64	2.214,40
7	1.724,93	1.775,11	1.828,36	1.881,60	1.934,34	1.988,10	2.039,81	2.094,08	2.147,33	2.200,58	2.254,34	2.307,59	2.360,32

## Mindestgehalt 1. 1. 2006

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.127,00	1.144,50	1.165,50	1.184,50	1.205,50	1.225,00	1.244,50	1.265,00	1.285,00	1.305,50	1.326,00	1.346,00	1.365,00
2	1.155,00	1.182,00	1.209,50	1.237,00	1.264,00	1.291,50	1.319,50	1.347,00	1.374,50	1.401,50	1.429,50	1.455,50	1.480,00
3	1.301,00	1.327,50	1.356,00	1.382,50	1.410,00	1.437,50	1.464,50	1.489,50	1.516,50	1.544,50	1.571,50	1.599,00	1.626,00
4	1.382,00	1.419,50	1.457,00	1.491,50	1.529,50	1.567,50	1.604,00	1.642,50	1.679,00	1.713,50	1.751,50	1.789,00	1.826,50
5	1.466,50	1.500,00	1.538,00	1.574,50	1.613,00	1.650,50	1.688,00	1.722,00	1.760,00	1.798,50	1.834,50	1.872,00	1.910,50
6	1.542,00	1.595,00	1.647,00	1.699,00	1.746,50	1.799,00	1.850,50	1.902,00	1.955,50	2.007,50	2.059,50	2.110,00	2.162,50
7	1.684,50	1.733,50	1.785,50	1.837,50	1.889,00	1.941,50	1.992,00	2.045,00	2.097,00	2.149,00	2.201,50	2.253,50	2.305,00

## Mindestgehalt 1. 1. 2005

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.097,00	1.114,00	1.134,50	1.153,00	1.173,50	1.192,50	1.211,50	1.231,50	1.251,00	1.271,00	1.291,00	1.310,50	1.329,00
2	1.124,50	1.150,50	1.177,50	1.204,00	1.230,50	1.257,50	1.284,50	1.311,50	1.338,00	1.364,50	1.391,50	1.417,00	1.441,00
3	1.266,50	1.292,50	1.320,00	1.346,00	1.372,50	1.399,50	1.426,00	1.450,00	1.476,50	1.503,50	1.530,00	1.556,50	1.583,00
4	1.345,50	1.382,00	1.418,50	1.452,00	1.489,00	1.526,00	1.561,50	1.599,00	1.634,50	1.668,00	1.705,00	1.741,50	1.778,00
5	1.427,50	1.460,50	1.497,50	1.533,00	1.570,50	1.607,00	1.643,50	1.676,50	1.713,50	1.751,00	1.786,00	1.822,50	1.860,00
6	1.501,00	1.553,00	1.603,50	1.654,00	1.700,50	1.751,50	1.801,50	1.852,00	1.904,00	1.954,50	2.005,00	2.054,50	2.105,50
7	1.640,00	1.687,50	1.738,50	1.789,00	1.839,00	1.890,00	1.939,50	1.991,00	2.041,50	2.092,50	2.143,50	2.194,00	2.244,00

## Mindestgehalt 1. 1. 2004

in €

Kategorie	Verwendungsgruppenjahre												
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1	1.073,50	1.090,50	1.110,50	1.128,50	1.148,50	1.167,00	1.186,00	1.205,50	1.224,50	1.244,00	1.263,50	1.282,50	1.301,00
2	1.100,50	1.126,00	1.152,50	1.178,50	1.204,50	1.231,00	1.257,00	1.283,50	1.309,50	1.335,50	1.362,00	1.387,00	1.410,50
3	1.239,50	1.265,00	1.292,00	1.317,50	1.343,50	1.370,00	1.395,50	1.419,00	1.445,00	1.471,50	1.497,50	1.523,50	1.549,50
4	1.317,00	1.352,50	1.388,50	1.421,00	1.457,50	1.493,50	1.528,50	1.565,00	1.600,00	1.632,50	1.669,00	1.704,50	1.740,50
5	1.397,00	1.429,50	1.465,50	1.500,50	1.537,00	1.573,00	1.608,50	1.641,00	1.677,00	1.714,00	1.748,00	1.784,00	1.820,50
6	1.469,00	1.520,00	1.569,50	1.619,00	1.664,50	1.714,50	1.763,50	1.813,00	1.863,50	1.913,00	1.962,50	2.011,00	2.061,00
7	1.605,00	1.651,50	1.701,50	1.751,00	1.800,00	1.850,00	1.898,50	1.949,00	1.998,50	2.048,00	2.098,00	2.147,50	2.196,50

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# JETZT Mitglied werden!

Familienname ..... Vorname .....  Frau  Herr

Geburtsdatum            Titel..... Geburtsname.....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort.....

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

- Angestellte/r  Lehrling  Werkvertrag  geringfügig beschäftigt  Freier Dienstvertrag  Selbstständig (Gewerbeschein)  
 Zeitarbeitskraft  SchülerIn  StudentIn  dzt. ohne Beschäftigung  Zweitmitgliedschaft  FacharbeiterIn

Derzeitige Tätigkeit .....  Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis.....

Ihre Angaben werden **streng vertraulich** behandelt und unterliegen dem **Datenschutz**. Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft, etc., einzuholen. Unsere Internetadresse: **www.gpa-djp.at**

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität)..... Dienstort.....

Anschrift .....

Branche ..... WerberIn-Mitgliedsnummer .....

### Nur ankreuzen wenn ein Betriebsabzug gewünscht wird:

Betriebsabzug – da in meinem Betrieb ein Betriebsabzug möglich ist, erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den Arbeitgeber (Dienstgeber) von meinem Gehalt/Lohn, meiner Lehrlingsentschädigung abgezogen wird. Ich ermächtige den Arbeitgeber, alle im Zusammenhang mit der Betragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSG § 18 (1) bzw. § 7 (1) an die GPA-djp zu übermitteln.

### Die Beitragszahlung erfolgt mit SEPA Lastschrift-Mandat (Bankeinzug)

Ich ermächtige die GPA-djp, Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, eine Rückerstattung verlangen. Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttogehaltes, bis zu einem Maximalbeitrag (siehe www.gpa-djp.at/mitgliedsbeitrag), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar. Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt.

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR**

- monatlich  alle 2 Monate  jedes Quartal  1/2 jährlich  jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

IBAN

BIC

Im Jänner jeden Kalenderjahres erhalte ich eine Information für die Anpassung meines Beitrages. Basis für den Prozentsatz der Anhebung ist ein gewichteter Durchschnitt von bestimmten Kollektivvertragsabschlüssen der GPA-djp innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von 12 Monaten. Sollte ich mit der Anpassung nicht einverstanden sein, habe ich die Möglichkeit, mit dem beigelegten Formular den tatsächlich gültigen Mitgliedsbeitrag bekannt zu geben. Meine Finanzamtsbestätigung finde ich ab Ende Jänner zum Download unter www.gpa-djp.at.

**Beitrittsmonat/-jahr**

.....  
**Datum/Unterschrift**

(Diese Unterschrift gilt auch als Berechtigung für ein evtl. oben angekreuztes SEPA-Lastschrift.)



# mitmachen – mitreden – mitbestimmen

## Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

**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)



**work@professional** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



**work@flex** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



**work@social** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen



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



**work@education** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen



**work@external** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen



**work@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



**work@point-of-sale** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

## Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional**     **work@flex**     **work@social**     **work@education**     **work@migration**  
 **work@external**     **work@IT**     **work@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**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
service@gpa-djp.at

**Regionalgeschäftsstelle Wien**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

**Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

**Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

**Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

**Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

**Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

**Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

**Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

**Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6901 Bregenz, Reutegasse 11

**[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)