

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der
Lagerhausgenossenschaften OÖ**

VOM 1. JÄNNER 1997

STAND 1. JÄNNER 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 der
Lagerhausgenossenschaften OÖ

VOM 1. JÄNNER 1997

STAND 1. JÄNNER 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 ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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 14. 12. 2022 konnte gemeinsam mit dem Land-/Forstarbeiterbund OÖ bei einer Inflation von 7,5 % für die Angestellten folgender Abschluss erzielt werden:

- Die KV-Gehälter werden um 7 % plus € 17,- erhöht und auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet, zusätzlich beträgt der Mindestbetrag der Erhöhung in der Kategorie 2 € 145,-. Das ergibt eine Erhöhung von 7,5 bis 8,5 %, im Durchschnitt 7,8 %.
- Das Einstiegsgehalt für Hilfskräfte beträgt € 1.838,- und für Fachkräfte in der untersten Kategorie € 1.868,-.
- Überzahlungen bleiben aufrecht.
- Die Lehrlingseinkommen werden überdurchschnittlich angehoben (8,8-10,9%). Das Lehrlingseinkommen beträgt im 1. LJ: € 801,-, im 2. LJ € 1.026,-, im 3. LJ: € 1.301,- und im 4. LJ: € 1.351,-.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Teil:		II. Teil:	
<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>6</u>	§ 21 Diäten	<u>15</u>
§ 5 Arbeitszeit	<u>7</u>	§ 22 Mankogeld	<u>15</u>
§ 5a Beschäftigung von Angestellten an Samstag- tagen nach 13 Uhr	<u>7</u>	§ 23 Schutzbekleidung	<u>15</u>
§ 6 Ruhetage	<u>7</u>	§ 24 Reinigungszulage	<u>16</u>
§ 7 Mehrarbeit und Überstunden	<u>8</u>	§ 25 Rufbereitschaft	<u>16</u>
§ 8 Urlaub	<u>8</u>	Mindestgehalt nach Verwendungsjahren	<u>16</u>
§ 9 Pflegefreistellung	<u>9</u>	Zusatz-KV vom 14. Dezember 2022	<u>18</u>
§ 10 Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstver- hinderung	<u>9</u>	Zusatzinformationen	
§ 11 Remuneration	<u>10</u>	Gehaltsabschlüsse 2022–2018	<u>20</u>
§ 12 Dienstjubiläum	<u>10</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 Provisionsvertreter	<u>13</u>		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag- seite</i>	

I. TEIL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband**, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, sowie der **Raiffeisen Ware Austria**, 1100 Wien, Wienerbergstraße 3, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschafts-**

bund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, sowie dem **OÖ Land- und Forstarbeiterbund**, 4040 Linz, Gstöttnerhofstr. 12/4, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich:

für das Gebiet des Bundeslandes Oberösterreich.

2. Fachlich:

für die der Raiffeisen Ware Austria (RWA) angeschlossenen Raiffeisen-Lagerhäuser sowie aus solchen Be-

trieben hervorgegangene Nachfolgeunternehmen egal welcher Rechtsform;

(Ziffer 2 idF ab 1. Jänner 2018)

3. Persönlich:

für alle Angestellten und Lehrlinge, mit Ausnahme von nicht regelmäßig beschäftigten oder in Stundenlohn stehenden Dienstnehmern, sowie Volontären und Feriapraktikanten.

(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 Änderungen bis zum 1. Jänner 2023 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 Lehrlings-einkommen 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 Durch-

rechnungszeitraum 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 Halbttag 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.

§ 5a Beschäftigung von Angestellten an Samstagen nach 13 Uhr

1. Für das Arbeiten an Samstagen nach 13 Uhr in Bau- und Gartenmärkten während der regulären Öffnungszeiten innerhalb der Normalarbeitszeit werden folgende Regelungen getroffen:

2. Grundsätzlich sollen die Angestellten nur an 2 Samstagen innerhalb von 4 Wochen beschäftigt werden.

3. Für die Tätigkeit an Samstagen ab 13 Uhr gebührt eine Zeitgutschrift in Höhe von 30 % (18 Minuten) pro Stunde.

4. Kann das Zeitguthaben nicht innerhalb des jeweils gültigen Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, gebührt an Stelle der Zeitgutschrift ein finanzieller Zuschlag von 30 % pro 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.

§ 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 Festset-

zung 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 Monatsletzen 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 Angestelltengesetz 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. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(Ziffer 3 idF ab 1. Jänner 2019)

4. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs 3 noch nicht erschöpft ist.

(Ziffer 4 gilt ab 1. Jänner 2019)

§ 11 Remuneration

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

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. ausbezahlt 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 Weihnachtsremu-

neration, und zwar berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt bzw dem letzten Lehrlingseinkommen. 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 Dienstjubiläum

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)

5. Der Dienstnehmer erhält anlässlich seines 15-jährigen Jubiläums unter Fortzahlung seines Entgeltes eine Dienstfreistellung im Umfang eines Arbeitstages.

(Ziffer 5 gilt ab 1. Jänner 2020)

§ 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 Zwölfache
	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, soweit 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. Weiblichen Angestellten gebührt – sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen 5 Jahre gedauert hat – die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie

- a) nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist oder
- b) nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, innerhalb von 8 Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (nach dem MSchG oder LAG) ist der Austritt spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Die vorstehende Regelung gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG oder gleichartigen österr. Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen oder ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

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, Jubiläumsgeld), werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen 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.

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. Karenzurlaube nach dem MSchG und VKG, die ab dem 1. 1. 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld sowie für

Vorrückungen im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

(Ziffer 3 gilt ab 1. Jänner 2019)

4. Zeiten der Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14a und 14b AVRAG, die ab dem 1. 1. 2019 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.

(Ziffer 4 gilt ab 1. Jänner 2019)

5. 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 5 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 Provisionsvertreter

1. Provisionsvertreter mit Eintritt vor dem 1. 1. 2020 erhalten bei einer Dienstzugehörigkeit

bis zu 10 Jahren ein Fixum von € 1.285,00
über 10 Jahre ein Fixum von € 1.396,00

14-mal jährlich ausbezahlt.

2. Provisionsvertreter mit Eintritt ab 1. 1. 2020 erhalten ein garantiertes Mindestentgelt*)

bei bis zu 10 Jahren Dienstzugehörigkeit
von € 1.802,00
bei über 10 Jahre Dienstzugehörigkeit von € 1.915,00

14-mal jährlich ausbezahlt.

3. Die Fälligkeit des 13. und 14. Bezuges richtet sich nach § 11 des Kollektivvertrages. Als Berechnungs-

grundlage für die Abfertigung, die Kündigungsschädigung, 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 hinzuge-rechnet. Für Provisionsvertreter mit Eintritt ab 1. 1. 2010 gebührt mindestens das garantierte Mindestent-gelt.

4. Provisionsvertreter erhalten für die angeordnete Teilnahme bei Messen ein Taggeld entsprechend § 21. (*§ 17 idF ab 1. Jänner 2020*)

**) Das garantierte Mindestentgelt setzt sich aus Fixum und weiteren Gehaltsbestandteilen zusammen.*

II. TEIL GEHALTSORDNUNG

§ 18 Entlohnung*)

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

(in Euro)

Kat. 1 Angestellte ohne fachspezifische Ausbildung Angestellte mit einfacher Tätigkeit zB Telefonisten, Regalbetreuer, Bürohilfskräfte	1.838,00
Kat. 2 Angestellte mit fachspezifischer Berufsausbildung zB Marktverkäufer/Verkäufer, Kassiere, Floristen, Mitarbeiter in der Buchhaltung sowie Lohn-, Gehalts- und Werkstättenverrechnung mit einfachen Tätigkeiten; alle Dienstnehmer in der Verwendungskategorie 1 nach mindestens 3-jähriger Tätigkeit im Betrieb	1.868,00
Kat. 3 Angestellte mit Fachkenntnissen und qualifizierter Tätigkeit zB Lohn-, Gehalts- und Werkstättenverrechner, Silomeister, Magazineure, Lagerleiter, Marktleiter und Filialleiter in Ausbildung	2.068,00
Kat. 4 Angestellte mit besonders qualifizierter Tätigkeit zB Markt- und Filialleiter mit einem Jahresumsatz bis 1 Million Euro (ohne Tankstellenumsätze), Baustoff- und	

Maschinenverkäufer, Holzeinkäufer (ohne Provision und Prämie), leitende Werkstättenverrechner

2.181,00

Kat. 5 Qualifizierte Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen zB Markt- und Filialleiter mit einem Jahresumsatz bis 2 Millionen Euro (ohne Tankstellenumsätze), Buchhalter für Finanz-, Waren- oder Kontokorrentbuchhaltung, Leiter der Lohn- und Gehaltsverrechnung, EDV-Hauptverantwortlicher	2.308,00
Kat. 6 Angestellte mit selbstständig verantwortlichem Aufgabenbereich zB Markt- und Filialleiter mit einem Jahresumsatz über 2 Millionen Euro (ohne Tankstellenumsätze), Disponenten, verantwortlicher Bilanzbuchhalter, Spartenleiter, Werkstättenmeister als Leiter	2.421,00
Kat. 7 Angestellte in leitender Position zB Leiter des Rechnungswesens, ernannte Geschäftsführerstellvertreter .	2.637,00
Kat. 8 Geschäftsführer (gesonderte Vereinbarung)	

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

(§ 18 idF ab 1. Jänner 2023)

§ 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

1. Lehrlingseinkommen

1. Lehrjahr	€ 801,00
2. Lehrjahr	€ 1.026,00
3. Lehrjahr	€ 1.301,00
Anschlusslehre	€ 1.351,00

(Werte gelten ab 1. Jänner 2023)

2. Für den Zeitraum des Internatsbesuches im Zusammenhang mit dem Besuch der Berufsschule muss dem Lehrling das volle Netto-Lehrlingseinkommen verbleiben.

(Ziffer 2 [bis 1. 1. 2019 Ziffer 3] idF ab 1. Jänner 2011)

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

3. Integrative Berufsausbildung

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem § 8b Abs 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten, gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen. (Wird zB eine vierjährige Lehre um zwei Jahre verlängert, steht

das Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr 18 Monate lang zu, danach 18 Monate das Lehrlingseinkommen für das zweite Lehrjahr usw).

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen 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 dem Lehrlingseinkommen 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 jeweili-

gen 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.

Der Anspruch auf volle Tagesgebühr steht bei einer Abwesenheit von mindestens 6 Stunden zu. Unter der Abwesenheit von 6 Stunden gebührt die halbe Tagesgebühr, wenn sie mindestens 4 Stunden gedauert hat. Für die angeordneten Dienstfahrten mit dem Privat-PKW wird das jeweils geltende, amtliche Kilometergeld für alle Mitarbeiter zur Anwendung gebracht.

Durch eine Betriebsvereinbarung können besserstellende Regelungen hinsichtlich der Diäten vereinbart werden.

(Letzter Absatz gilt ab 1. Jänner 2021)

§ 22 Mankogeld

Jenem Dienstnehmer, der die Kassa am Hauptsitz oder in einer ganztagig 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)

§ 25 Rufbereitschaft

Rufbereitschaften sind in Betriebsvereinbarungen zu regeln und abzugelten.

(§ 25 gilt ab 1. Jänner 2020)

Mindestgehalt nach Verwendungsjahren*)

Gültig ab 1. 1. 2023

Die kollektivvertraglichen Gehälter werden um 7 % plus € 17,- (Kategorie 2 zumindest um € 145,-) erhöht und auf den nächsten vollen 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	1.838,00	1.854,00	1.878,00	1.903,00	1.933,00	1.961,00	1.986,00	2.015,00	2.044,00	2.073,00	2.100,00	2.130,00	2.156,00
2	1.868,00	1.904,00	1.939,00	1.978,00	2.014,00	2.052,00	2.091,00	2.132,00	2.170,00	2.210,00	2.252,00	2.290,00	2.329,00
3	2.068,00	2.103,00	2.144,00	2.181,00	2.223,00	2.263,00	2.305,00	2.342,00	2.383,00	2.426,00	2.468,00	2.508,00	2.549,00
4	2.181,00	2.237,00	2.292,00	2.344,00	2.403,00	2.458,00	2.516,00	2.575,00	2.630,00	2.683,00	2.740,00	2.795,00	2.854,00
5	2.308,00	2.357,00	2.415,00	2.471,00	2.530,00	2.587,00	2.642,00	2.694,00	2.752,00	2.811,00	2.865,00	2.923,00	2.980,00
6	2.421,00	2.501,00	2.581,00	2.659,00	2.731,00	2.812,00	2.889,00	2.966,00	3.049,00	3.129,00	3.210,00	3.288,00	3.371,00
7	2.637,00	2.713,00	2.792,00	2.870,00	2.948,00	3.026,00	3.107,00	3.186,00	3.268,00	3.346,00	3.429,00	3.509,00	3.589,00

*) 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

OÖ 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 2022

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 GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
sowie dem
OÖ Land- und Forstarbeiterbund
4040 Linz, Gstöttnerhofstr. 12/4

I. GELTUNGSBEREICH

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

tungsbereich des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1997 in der Fassung vom 1. Jänner 2022, unterliegen.

II. GEHALTSREGELUNG

(1) Die kollektivvertraglichen Gehälter werden um 7 % plus € 17,- erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet, wobei die Werte der Kategorie 2 zumindest um € 145,- angehoben werden.

Die Gehaltstabelle des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 1997 in der Fassung vom 1. Jänner 2022 wird durch die in der Anlage 2 enthaltene Tabelle ersetzt.

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

(3) § 17 Provisionsvertreter“:

1. Provisionsvertreter mit Eintritt vor dem 1. 1. 2020 erhalten bei einer Dienstzugehörigkeit

bis zu 10 Jahren ein Fixum von € 1.285,00
über 10 Jahre ein Fixum von € 1.396,00

14-mal jährlich ausbezahlt.

2. Provisionsvertreter mit Eintritt ab 1. 1. 2020 erhalten ein garantiertes Mindestentgelt

bis zu 10 Jahren ein Fixum von € 1.802,00
über 10 Jahre ein Fixum von € 1.915,00
14-mal jährlich ausbezahlt.

(4) Die in § 18 Entlohnung des Kollektivvertrages angeführten Beträge werden wie folgt geändert:

Kategorie 1	€ 1.838,00
Kategorie 2	€ 1.868,00
Kategorie 3	€ 2.068,00
Kategorie 4	€ 2.181,00
Kategorie 5	€ 2.308,00
Kategorie 6	€ 2.421,00
Kategorie 7	€ 2.637,00

(5) Die in § 20 Lehrlinge des Kollektivvertrages angeführten Beträge werden wie folgt geändert:

1. Lehrjahr	€ 801,-
2. Lehrjahr	€ 1.026,-
3. Lehrjahr	€ 1.301,-
Anschlusslehre	€ 1.351,-

II. WIRKSAMKEITSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

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

Generalanwalt:	Generalsekretär:
Mag. Erwin Hameseder	Dr. Andreas Pangl

RAIFFEISEN WARE AUSTRIA AG
1100 Wien, Wienerbergstraße 3

Generaldirektor	Bereichsleiter Personal
DI Reinhard Wolf	Mag. Helmut Raunig

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:	Bundesgeschäftsführer:
Barbara Teiber, MA	Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:	Wirtschaftsbereichssekretär:
Gerlinde Tremel	Mag. Andreas Laaber

OÖ LAND- UND FORSTARBEITERBUND
Gstöttnerhofstraße 12/4
4040 Linz

Landesobmann:
Präsident Gerhard Leutgeb

ZUSATZINFORMATIONEN

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Mindestgehalt 1. 1. 2022

Gültig ab 1. 1. 2022

Die kollektivvertraglichen Gehälter werden um 2,7 % erhöht und auf den nächsten vollen 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	1.701,00	1.716,00	1.739,00	1.762,00	1.790,00	1.816,00	1.840,00	1.867,00	1.894,00	1.921,00	1.946,00	1.974,00	1.999,00
2	1.723,00	1.759,00	1.794,00	1.832,00	1.866,00	1.901,00	1.938,00	1.976,00	2.012,00	2.049,00	2.088,00	2.124,00	2.160,00
3	1.916,00	1.949,00	1.987,00	2.022,00	2.061,00	2.099,00	2.138,00	2.172,00	2.211,00	2.251,00	2.290,00	2.328,00	2.366,00
4	2.022,00	2.074,00	2.126,00	2.174,00	2.229,00	2.281,00	2.335,00	2.390,00	2.442,00	2.491,00	2.544,00	2.596,00	2.651,00
5	2.141,00	2.186,00	2.241,00	2.293,00	2.348,00	2.401,00	2.453,00	2.501,00	2.556,00	2.611,00	2.661,00	2.715,00	2.769,00
6	2.246,00	2.321,00	2.396,00	2.469,00	2.536,00	2.612,00	2.684,00	2.756,00	2.833,00	2.908,00	2.984,00	3.057,00	3.134,00
7	2.448,00	2.519,00	2.593,00	2.666,00	2.739,00	2.812,00	2.887,00	2.961,00	3.038,00	3.111,00	3.188,00	3.263,00	3.338,00

Mindestgehalt 1. 1. 2021

Gültig ab 1. 1. 2021

Die kollektivvertraglichen Gehälter werden um 1,5 % erhöht und auf die nächsten € 0,50 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	1.655,50	1.670,50	1.692,50	1.715,00	1.742,00	1.768,00	1.791,50	1.817,50	1.843,50	1.870,00	1.894,50	1.921,50	1.945,50
2	1.677,50	1.712,00	1.746,00	1.783,50	1.816,50	1.851,00	1.887,00	1.923,50	1.958,50	1.995,00	2.033,00	2.068,00	2.102,50
3	1.865,50	1.897,00	1.934,00	1.968,50	2.006,50	2.043,00	2.081,50	2.114,50	2.152,00	2.191,00	2.229,50	2.266,00	2.303,50
4	1.968,50	2.019,00	2.070,00	2.116,50	2.170,00	2.220,50	2.273,50	2.327,00	2.377,50	2.425,00	2.477,00	2.527,50	2.580,50
5	2.084,50	2.128,00	2.182,00	2.232,50	2.286,00	2.337,00	2.388,50	2.435,00	2.488,00	2.541,50	2.591,00	2.643,00	2.695,50
6	2.186,00	2.259,50	2.332,50	2.403,50	2.468,50	2.542,50	2.613,00	2.683,50	2.758,00	2.831,50	2.905,00	2.976,00	3.051,00
7	2.383,50	2.452,00	2.524,50	2.595,00	2.666,50	2.738,00	2.811,00	2.882,50	2.957,50	3.029,00	3.103,50	3.177,00	3.250,00

Mindestgehalt 1. 1. 2020

Gültig ab 1. 1. 2020

Die kollektivvertraglichen Gehälter werden um 2,25 % erhöht und auf die nächsten € 0,50 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	1.631,00	1.645,50	1.667,00	1.689,50	1.716,00	1.741,50	1.765,00	1.790,50	1.816,00	1.842,00	1.866,50	1.893,00	1.916,50
2	1.652,50	1.686,50	1.720,00	1.757,00	1.789,50	1.823,50	1.859,00	1.895,00	1.929,50	1.965,50	2.002,50	2.037,00	2.071,00
3	1.837,50	1.868,50	1.905,00	1.939,00	1.976,50	2.012,50	2.050,50	2.083,00	2.120,00	2.158,50	2.196,50	2.232,50	2.269,00
4	1.939,00	1.989,00	2.039,00	2.085,00	2.137,50	2.187,50	2.239,50	2.292,50	2.342,00	2.389,00	2.440,00	2.490,00	2.542,00
5	2.053,50	2.096,50	2.149,50	2.199,50	2.252,00	2.302,00	2.353,00	2.399,00	2.451,00	2.503,50	2.552,50	2.603,50	2.655,50
6	2.153,50	2.226,00	2.298,00	2.367,50	2.432,00	2.504,50	2.574,00	2.643,50	2.717,00	2.789,50	2.862,00	2.932,00	3.005,50
7	2.348,00	2.415,50	2.487,00	2.556,50	2.627,00	2.697,50	2.769,00	2.839,50	2.913,50	2.984,00	3.057,50	3.130,00	3.201,50

Mindestgehalt 1. 1. 2019

Gültig ab 1. 1. 2019

Die kollektivvertraglichen Gehälter werden um einen Fixbetrag von € 51,-, mindestens um 2 % erhöht und auf den nächsten vollen 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	1.595,00	1.609,00	1.630,00	1.652,00	1.678,00	1.703,00	1.726,00	1.751,00	1.776,00	1.801,00	1.825,00	1.851,00	1.874,00
2	1.616,00	1.649,00	1.682,00	1.718,00	1.750,00	1.783,00	1.818,00	1.853,00	1.887,00	1.922,00	1.958,00	1.992,00	2.025,00
3	1.797,00	1.827,00	1.863,00	1.896,00	1.933,00	1.968,00	2.005,00	2.037,00	2.073,00	2.111,00	2.148,00	2.183,00	2.219,00
4	1.896,00	1.945,00	1.994,00	2.039,00	2.090,00	2.139,00	2.190,00	2.242,00	2.290,00	2.336,00	2.386,00	2.435,00	2.486,00
5	2.008,00	2.050,00	2.102,00	2.151,00	2.202,00	2.251,00	2.301,00	2.346,00	2.397,00	2.448,00	2.496,00	2.546,00	2.597,00
6	2.106,00	2.177,00	2.247,00	2.315,00	2.378,00	2.449,00	2.517,00	2.585,00	2.657,00	2.728,00	2.799,00	2.867,00	2.939,00
7	2.296,00	2.362,00	2.432,00	2.500,00	2.569,00	2.638,00	2.708,00	2.777,00	2.849,00	2.918,00	2.990,00	3.061,00	3.131,00

Mindestgehalt 1. 1. 2018

Gültig ab 1. 1. 2018

Die kollektivvertraglichen Gehälter und die Fixbeträge für Provisionsvertreter werden um 2,3 % 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	1.543,71	1.557,01	1.578,49	1.601,00	1.626,57	1.651,12	1.674,65	1.699,20	1.724,78	1.749,33	1.773,88	1.799,46	1.822,99
2	1.564,17	1.597,93	1.630,66	1.666,47	1.698,18	1.731,94	1.766,72	1.801,50	1.835,26	1.870,04	1.906,87	1.940,63	1.973,37
3	1.745,24	1.775,93	1.811,73	1.844,47	1.881,30	1.916,08	1.953,93	1.985,64	2.021,45	2.059,30	2.096,13	2.131,93	2.167,74
4	1.844,47	1.893,57	1.942,68	1.987,69	2.038,84	2.087,94	2.138,07	2.190,24	2.238,32	2.284,36	2.334,49	2.383,59	2.434,74
5	1.957,00	1.998,94	2.050,09	2.099,20	2.150,35	2.199,45	2.249,58	2.294,59	2.345,74	2.396,89	2.444,97	2.494,07	2.545,22
6	2.054,18	2.125,79	2.195,36	2.263,90	2.326,30	2.397,91	2.465,43	2.533,97	2.604,56	2.674,12	2.743,69	2.810,18	2.880,77
7	2.244,46	2.310,96	2.380,52	2.448,04	2.517,60	2.586,14	2.654,69	2.722,20	2.792,79	2.860,31	2.930,90	3.000,46	3.069,00

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

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 umseits 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

Unseren 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 (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.

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