

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der
Raiffeisen-Warenbetriebe Salzburg**

**VOM 1. FEBRUAR 1997
IN DER FASSUNG 1. FEBRUAR 2017**



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der
Raiffeisen-Warenbetriebe Salzburg**

VOM 1. FEBRUAR 1997

IN DER FASSUNG 1. FEBRUAR 2017

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

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

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

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

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

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

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

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	4	XX. Pensionskassenregelung	14
II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	4	A. Beitritt zur Pensionskasse	14
III. Anstellung	4	B. Arten der Pensionsleistungen	14
IV. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer ..	5	C. Beiträge	15
V. Arbeitszeit	5	D. Verhältnis zu anderen Pensionsregelun- gen	15
VI. Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember	5	Anhang:	
VII. Ruhetage	6	I. Allgemeine Bestimmungen	16
VIII. Überstunden	6	II. Versorgungsleistungen	17
IX. Urlaub	6	III. Beiträge	21
X. Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstver- hinderung	6	IV. Informations- und Auskunftspflichten	23
XI. Bezüge im Krankheitsfall	7	V. Unverfallbarkeit und Unverfallbarkeitsbe- trag	24
XII. Jubiläumsgelder	7	VI. Einseitige Beendigung / Reduktion der Bei- tragsleistung während des aufrechten Ar- beitsverhältnisses	24
XIII. Kündigung	7	VII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Leistungsfall	25
XIV. Abfertigung	7	VIII. Mitwirkung der AWB/LB an der Verwaltung der Pensionskasse	26
XV. Schiedsgericht	8	IX. Veranlagungen	27
XVI. Betriebsvereinbarung	8	X. Kündigung des PKV	27
XVII. Reisekosten	8	Zusatzkollektivvertrag vom 17. Jänner 2017	29
XVIII. Begünstigungsklausel	8	Anlage A: Umstellung der Gehaltszahlung gemäß Punkt XIX. Gehaltsordnung A. All- gemeiner Teil, Ziffer 10 von Gehaltszahlung am jeweils Ersten eines Monats auf Ge- haltszahlung zum jeweils Letzten eines Monats	31
XIX. Gehaltsordnung	8	Zusatzinformationen Gehaltsabschlüsse 2016–2009	33
A. Allgemeiner Teil	9		
B. Weihnachtsremuneration	9		
C. Urlaubsremuneration	10		
D. Gemeinsame Bestimmungen für Weih- nachtsremuneration und Urlaubsremune- ration	10		
E. Beschäftigungsgruppenschema ALT: Gilt für Arbeitnehmer, die bis 31. 12. 2013 eintreten	10		
Gehaltstabelle Schema ALT 2017	12		
F. Beschäftigungsgruppenschema NEU: Gilt für Arbeitnehmer, die ab 1. 1. 2014 eintreten und für bestehende Arbeitneh- mer, die bis 31. 12. 2014 einzelvertraglich ins Beschäftigungsgruppenschema NEU wechseln	10		
Gehaltstabelle Schema NEU 2017	14		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Um-
schlagseite*

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen am 14. Jänner 1997 zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband**, Hollandstraße 2, 1020 Wien, und dem **Österreichischen Ge-**

werkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Land- und Forstwirtschaft, Deutschmeisterplatz 2, 1010 Wien.

I. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Salzburg.

2. Fachlich: Für die Warenbetriebe des Raiffeisenverbandes Salzburg eingetragene Genossenschaft, deren Verwaltungsabteilungen und Verwertungsgenossenschaften. Weiters für das Lagerhaus Oberes Ennstal registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung, die Lagerhausgenossenschaft Lammertal registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung, die Lagerhausgenossenschaft Kuchl registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung, die Lagerhausgenossenschaft Seekirchen registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung, Lagerhaus Leogang eGen, Lagerhaus St. Koloman reg.Gen.m.b.H.,

Raiffeisen Warenbetriebe Salzburg GmbH und die Warenabteilung der Raiffeisenbank Krimml reg.Gen.m.b.H.

Die Lagerhausgenossenschaft Gastein registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung wird in den fachlichen Geltungsbereich aufgenommen, sofern ein diesbezüglicher Antrag erfolgt.

(idF vom 1. 1. 2016)

3. Persönlich: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, der unter 2. genannten Betriebe mit der Maßgabe, dass die Ansprüche von Teilzeitbeschäftigten entsprechend der vereinbarten regelmäßigen Stundenanzahl aliquotiert werden.

II. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. 2. 1997** in Kraft. *(In der vorliegenden Fassung sind alle Verbesserungen bis zum 1. 2. 2017 eingearbeitet. Dieser hat eine Laufzeit von 12 Monaten. Das nächstfolgende Übereinkommen tritt somit mit 1. 2. 2018 in Kraft.)*

Dieser Vertrag gliedert sich in drei Teile:

- 1. Teil:** Allgemeine Bestimmungen
Abschnitte I bis XVIII
- 2. Teil:** Gehaltsordnung Abschnitt XIX
A. bis D.
- 3. Teil:** Pensionskassenregelung Abschnitt XX
Anhang: Abschnitte I bis X

Der erste Teil „Allgemeine Bestimmungen“ ist auf drei Jahre unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Halbjahres- oder Jahreschluss.

Der zweite Teil des Vertrages „Gehaltsordnung“ kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten gekündigt werden.

Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

III. ANSTELLUNG

1. Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb spätestens bei Dienstantritt vom Arbeitgeber mitzuteilen.

2. Eine Anstellung auf Probe kann mit Angestellten nur auf die Dauer eines Monats vereinbart werden. Nach

Ablauf des Probemonates unterliegt das Dienstverhältnis der gesetzlichen Kündigung gemäß dem Angestelltengesetz, insoweit keine Befristung vereinbart wurde.

Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG).

3. Bei Beginn des Dienstverhältnisses ist dem Arbeitnehmer seine Einstufung mittels Dienstzettels gemäß § 6 Angestelltengesetz mitzuteilen. Diese Einstufung

hat die Einreihung in die zutreffende Gehaltstafel, die Beschäftigungsgruppe sowie das Berufsjahr zu enthalten.

IV. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Weisungen der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.

Die Arbeitnehmer sind nicht berechtigt, eine Provision oder sonstige Entlohnung von Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers anzunehmen.

Sie sind ferner weder berechtigt, ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben, noch ohne besondere ausdrückliche Zustimmung des Arbeit-

gebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte im Geschäftszweig des Arbeitgebers zu machen oder zu vermitteln.

Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.

V. ARBEITSZEIT

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

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Freizeitausgleich 1 : 1 gewährt wird. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 26 Wochen. Durch Betriebsvereinbarung kann er auf 52 Wochen ausgedehnt werden. Der Freizeitausgleich hat tunlichst in ganzen Tagen zu erfolgen.

3. Die Zeit von der 38,5. bis zur 40. Stunde gilt als Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet.

4. Mehrarbeitsstunden, die nach Ablauf des festgelegten Durchrechnungszeitraumes nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können, sind im Verhältnis 1 : 1 auszuzahlen.

5. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, die Lage der Pausen so-

wie der Beginn, das Ende sowie die Dauer des Durchrechnungszeitraumes (V/2) sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen.

6. Für Altersteilzeitvereinbarungen gilt Folgendes:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch grundsätzlich ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben. Wird das Arbeitsverhältnis während der Dauer der vereinbarten Altersteilzeit jedoch auf Betreiben des Arbeitgebers (einvernehmliche Auflösung auf Betreiben des Arbeitgebers, Arbeitgeberkündigung, ungerechtfertigte Entlassung) gelöst, so sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mit dem in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlag auszuzahlen.

(Abs 6 gilt ab 1. 2. 2008)

VI. ARBEITSZEIT AM 24. UND 31. DEZEMBER

Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr.

VII. RUHETAGE

1. 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. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodis-

tenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag. Für Angehörige der israelitischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als Feiertag. *(gilt ab 1. 2. 2002)*

2. Für die Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. ÜBERSTUNDEN

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden bzw die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzunehmen, um Überstunden zu vermeiden.

2. Überstundenentlohnung:

a) Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

b) Der Grundstundenlohn beträgt 1/154 des Bruttomonatsgehaltes.

c) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Überstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

d) Überstunden sind jeweils am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.

3. Verfall von Überstunden:

Überstunden müssen binnen drei Monaten nach dem Tage der Überstundenleistungen schriftlich geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

IX. URLAUB

1. Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt in Betrieben mit Sechstageswoche bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. In Betrieben mit Fünftageswoche beträgt das Urlaubsausmaß 25 Arbeitstage bzw 30 Arbeitstage.

2. 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.

3. Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1 Behinderteneinstellungsgesetz in der Fassung des Bundes-

gesetzes BGBl 721/1988 als begünstigte Personen anzusehen sind, sowie Inhaber von Amtsbescheinigungen gemäß Opferfürsorgegesetz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl 93/1975 haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werk- bzw Arbeitstagen.

4. Im Übrigen gelten für den Urlaub die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl 390/1976.

5. Vordienstzeiten, die in der Raiffeisen-Warenorganisation oder in anderen Raiffeisengenossenschaften zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet. Dies gilt für Neueintritte ab 1. 2. 2013.

X. FORTZAHLUNG DES GEHALTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten be-

steht gemäß § 8 (3) Angestelltengesetz Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, zB in folgenden Fällen:

- a) Bei eigener Eheschließung bzw bei eigener Eintragung der Partnerschaft nach dem EPG 3 Arbeitstage
 - b) Bei Teilnahme an der Eheschließung bzw Eintragung der eingetragenen Partnerschaft nachdem EPG der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag
 - c) Bei Tod des Ehegatten, Lebensgefährtin bzw des/der eingetragenen Partners/ Partnerin nach dem EPG wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte .. 3 Arbeitstage
 - d) Beim Tode eines Elternteiles 2 Arbeitstage.
 - e) Beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage.
 - f) Beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, eines Schwiegereltern-teiles oder eines Großeltern-teiles . 1 Arbeitstag.
 - g) Bei Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin bzw der eingetragenen Partnerin nach dem EPG 1 Arbeitstag
 - h) Bei Eheschließung bzw Eintragung der eingetragenen Partnerschaft nachdem EPG von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag
 - i) Beim Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes bzw im Falle der Begründung eines eigenen Haushaltes die dafür notwendige Zeit, höchstens aber . 2 Arbeitstage.
- [a), b), c), g), h) idF ab 1. Februar 2017]*

XI. BEZÜGE IM KRANKHEITSFALL

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

XII. JUBILÄUMSGELDER

Für langjährige Dienste werden den Arbeitnehmern nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von 20 Jahren mindestens 1 Bruttomonatsgehalt, von 25 Jahren mindestens 1,5 und von 35 Jahren mindestens 2,5 Bruttomonatsgehälter als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Für Altersteilzeitvereinbarungen gilt Folgendes:
Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

(Letzter Absatz gilt ab 1. 2. 2008)

XIII. KÜNDIGUNG

Für die Kündigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

XIV. ABFERTIGUNG

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten, soweit in diesem Vertrag nicht günstigere Regelungen erfolgen, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

2. Frauen mit einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren im selben Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bzw bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz spätestens 3 Monate vor Beendigung des Karenzurlaubes das Dienstverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr

fortsetzen, haben Anspruch auf die Hälfte der ihnen nach § 23 Angestelltengesetz zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch auf 3 Monatsentgelte.

3. a) Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers, der länger als 1 Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

b) Anspruchsberechtigt sind nur die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen.

c) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach a) und b) ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz, so gilt nur der günstigere Anspruch.

4. Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn der Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer ge-

mäß § 253b ASVG selbst kündigt, sofern in einem solchen Fall bei Beendigung des Dienstverhältnisses dieses mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

5. Im Falle einer vom Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung eines Dienstnehmers mit mehr als 10 in ein und demselben Betrieb (Pkt I/2) verbrachten Dienstjahren erhöht sich die gesetzliche Abfertigung um einen Monatsgehalt.

Die Bestimmungen dieses Punktes gelten nur für Dienstnehmer, deren Diensteintritt bis zum 31. Dezember 2002 erfolgte.

XV. SCHIEDSGERICHT

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeitsgerichtes ein paritätisch aus je 3 Vertretern der vertragschließenden Teile

zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

XVI. BETRIEBSVEREINBARUNG

Die diesem Kollektivvertrag unterliegenden Betriebe sind ermächtigt, Betriebsvereinbarungen (Vertragspartner: Geschäftsführung, Betriebsrat) auf dem Gebiet gleitender Arbeitszeit abzuschließen.

XVII. REISEKOSTEN

1. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese besteht aus dem Taggeld und dem Nächtigungsgeld.

2. Reisekosten können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Wo bereits Reisekostenordnungen bestehen, bleiben sie aufrecht.

XVIII. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

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

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

XIX. GEHALTSORDNUNG

Die Gehaltstabelle ALT (gemäß Punkt E) und die Gehaltstabelle NEU (gemäß Punkt F) werden mit dem gleichen Prozentsatz valorisiert.

A. Allgemeiner Teil

1. Angestellten ist ein monatliches Mindestgehalt gemäß der nachstehend angeführten Beschäftigungsgruppeneinteilung zu bezahlen. Die dort genannten Brutto-Monatsgehälter sind Mindestsätze.

2. a) Für die Einreihung eines Angestellten in eine Beschäftigungsgruppe ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend.

b) Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

3. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen fünf Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe.

4. Gehaltsansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verjähren mangels Geltendmachung mit Ablauf von zwei Jahren. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht.

5. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Dienstnehmer ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhandigen, aus welcher der Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

6. Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstabellen gelten die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit sowie die für die vorgesehene Verwendung einschlägigen Vordienstzeiten als Arbeiter.

Eine erfolgreich abgeschlossene höhere berufsbildende Schule ersetzt zwei Berufsjahre. Die Lehrabschlussprüfung bzw der Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule ersetzt ein Berufsjahr.

Vordienstzeiten im Raiffeisensektor werden für die Einstufung zur Gänze angerechnet.

Zeiten des Präsenz- bzw Zivildienstes werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestelltenverhältnis bestanden hat.

6a. Karenzen, die aus Anlass der Geburt des 1. Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 12 Monaten als Berufsjahre gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. 2. 2012 beginnen.

Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung von Berufsjahren die für den Angestellten günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

(6a. idF 1. Februar 2014)

7. Bei Feststellung der anrechenbaren Vordienstzeiten werden Bruchteile, wenn sie 6 Monate oder mehr betragen, auf ein volles Jahr aufgerundet, andernfalls vernachlässigt.

8. Erfolgt der Eintritt bis zum 31. Juli eines Jahres, gilt das Eintrittsjahr als erstes Berufsjahr. Erfolgt der Eintritt ab dem 1. August eines Jahres, gilt das dem Eintrittsjahr folgende Jahr als erstes Berufsjahr.

Die dienstaltersmäßigen Vorrückungen erfolgen ab dem Kalenderjahr 2007 jeweils zum 1. Februar eines Jahres.

Diese Regelung gilt ab 1. Februar 2006.

9. Außendienstmitarbeiter mit Fixum und Provision haben in den ersten zwei Berufsjahren Anspruch auf eine Mindestentlohnung (Fixum + Provision) gemäß Beschäftigungsgruppe III/1, im 3. Berufsjahr Beschäftigungsgruppe III/2, ab dem 4. Berufsjahr Beschäftigungsgruppe IV.

10. Die Gehaltszahlung erfolgt zum Ersten eines Kalendermonates für das bevor stehende Kalendermonat.

Durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung kann die Gehaltszahlung im Nachhinein vereinbart werden. Die Umstellung kann nur nach dem von den KV-Partnern vorgegebenen System gemäß Anlage A (Seite [31](#)) erfolgen.

(Letzer Satz gilt ab 1. Jänner 2017)

B. Weihnachtsremuneration

1. Alle Angestellten erhalten mit dem Novembergehalt eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 % des Novembergehaltes.

2. Den während des Kalenderjahres ein- und austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil; bei aus-

tretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Monatsgehalt.

3. Für Teilzeitbeschäftigte wird die Weihnachtsremuneration auf Basis des Durchschnittes der tatsächlich geleisteten Stunden der letzten 12 Monate berechnet.

C. Urlaubsremuneration

1. Alle Angestellten erhalten mit dem Juni-gehalt eine Urlaubsremuneration. Diese beträgt 100 % des Juni-gehaltes.

2. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten gebührt lediglich der aliquote Teil der Urlaubsremuneration. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist diese aliquote Urlaubsremuneration am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach der Höhe des Dezembergehaltes, auszubezahlen.

3. Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten gebührt ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsremuneration, und zwar berechnet nach dem letzten Monatsgehalt.

4. Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsremuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsremuneration auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.

5. Für Teilzeitbeschäftigte wird die Urlaubsremuneration auf Basis des Durchschnittes der tatsächlich geleisteten Stunden der letzten 12 Monate berechnet.

D. Gemeinsame Bestimmungen für Weihnachtsremuneration und Urlaubsremuneration

1. Anstelle der Weihnachtsremuneration und der Urlaubsremuneration können auch 4 Sonderzahlungen im Ausmaß von je 50 % des laufenden Monatsgehaltes ausbezahlt werden, und zwar mit der Abrechnung des Monats März, Juni, September und November.

2. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration bzw die Urlaubsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil des Brut-

to-Monatsgehaltes des Abrechnungsmonates zusammen.

3. Platzvertreter und Reisende mit Provision erhalten die Weihnachtsremuneration und die Urlaubsremuneration vom monatlichen Fixum. Die Aliquotierungsbestimmungen gelten sinngemäß.

E. Beschäftigungsgruppenschema ALT

Gilt für Arbeitnehmer, die bis 31. 12. 2013 eintreten.

Einstufungskriterien:

A. Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit oder ohne Ausbildung in einem kaufmännischen oder gewerblichen Lehrberuf werden in die Beschäftigungsgruppe I eingestuft. Nach Ablauf von zwei Angestelltendienstjahren in der Beschäftigungsgruppe I erfolgt die Einstufung in das 1. Berufsjahr der ihrer Tätigkeit entsprechenden Beschäftigungsgruppe (II–VI).

B. Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer, gewerblicher oder ähnlicher Ausbildung sind in die ihrer Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe (II–VI) einzustufen.

Beschäftigungsgruppe I

Angestellte, die einfache kaufmännische oder gewerbliche Hilfstätigkeiten verrichten.

Beschäftigungsgruppe II

Angestellte, die einfache kaufmännische oder gewerbliche Tätigkeiten ausführen, zB:

a) Im Ein- und Verkauf

Verkäufer, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Fahreinkäufer und -verkäufer
Angestellte mit einfacher Tätigkeit im Einkauf, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind

b) Im Lager

Lagerangestellte
Kommissionierer

c) Im Büro und Rechnungswesen

Angestellte mit einfacher Tätigkeit in der Buchhaltung und Verwaltung zB Fakturierung, EDV-Aufbereitung, Korrespondenzerledigung nach Diktat bzw Diktaphon, Telefondienst, Registratur, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind
Kassiere im 1. und 2. Jahr der Tätigkeit

d) Im Technischen Dienst

Hausverwaltung, Liegenschaftsbetreuung
technischer Kundendienst
Hilfskräfte im Werbewesen

Beschäftigungsgruppe III

Angestellte, die auf Anweisung Tätigkeiten selbstständig ausführen, zB:

a) Im Ein- und Verkauf

- Verkäufer mit besonderen Qualifikationen, zB:
- Verkäufer, die regelmäßig selbstständig Verkaufsgespräche führen
 - Fahrverkäufer, die neben der Zustelltätigkeit regelmäßig Verkaufsgespräche führen und inkassieren bzw anstelle des Inkassos entsprechende Verkaufsabrechnungen durchführen
 - Filialleiter, die in einem Geschäft überwiegend allein tätig sind im Außendienst – Verkaufsförderung ohne Provisionsbezüge
 - Angestellte im Ein- und Verkauf, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbstständig Angebote, Offerte, Preislisten und Ähnliches einholen und erstellen oder bearbeiten, Waren bestellen oder nach vorangegangenen Dispositionen abrufen, einschließlich der Überwachung von Fristen (Terminen) und Konditionen, zB Verkaufsberater im Innendienst

b) Im Lager

- Lagererster, Warenübernehmer, wenn mehrere Arbeitnehmer im Lager beschäftigt sind
- Silomeister

c) im Büro und Rechnungswesen

- Angestellte in der Buchhaltung, die mit der Führung von Konten betraut sind
- Kassiere ab dem 3. Jahr ihrer Tätigkeit
- Kassiere, die neben ihrer Kassiertätigkeit mit buchhalterischen oder verwaltungsmäßigem Arbeiten beschäftigt sind
- Fakturisten, die nach allgemeinen Angaben oder Unterlagen (zB Preislisten, Konditionsrahmen) fakturieren, Ausgangsrechnungen prüfen und/oder mit buchhalterischen bzw verwaltungsmäßigen Tätigkeiten beschäftigt sind
- allgemeine Sekretariatsaufgaben

d) Im technischen Dienst

- Betreuung der Telefonzentrale
- Angestellte, die im Rahmen des betrieblichen, technischen Kundendienstes technische Tätigkeiten durchführen
- Angestellte, die Maschinen und/oder technische Geräte vorführen und Bedienungspersonal von Kunden unterweisen

Beschäftigungsgruppe IV

Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit, zB

a) Im Ein- und Verkauf

- Disponenten mit selbstständiger Einkaufsbefugnis
- Filialleiter, die selbstständig über Waren, Lagerhaltung und sonstige Betriebsmittel Verfügungen treffen, die Warenpräsentationen und/oder

verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen, zur selbstständigen Preisgestaltung oder zur Preisgestaltung im Rahmen allgemeiner Richtlinien berechtigt sind und für die Abrechnung vereinnahmter Geldbeträge Sorge tragen

- Mitarbeiter der Verkaufsförderung ab dem 6. Jahr ihrer Tätigkeit

b) Im Lager

- Lagerleiter, die für Wareneingang, Lagerhaltung und Warenausgang verantwortlich sind (Lagerhalter)
- Silo- bzw Mischmeister bei einer Jahrestonnage von mehr als 1800 t

c) Im Büro und Rechnungswesen

- Selbstständige Buchhalter
- Exportfakturisten
- Zolldeklaranten
- Direktionssekretariat, Abteilungssekretariat mit Dispositionsaufgaben

d) Im technischen Dienst

- Leiter von Filialwerkstätten
- Werkstattmeister
- Fuhrparkleiter
- Hausverwaltung – Liegenschaftsbetreuung mit hauptverantwortlicher Aufgabenstellung

e) Stellvertreter von Abteilungen größerer Abteilungen

Gruppenleiter von Mitarbeitern der Beschäftigungsgruppe III

Beschäftigungsgruppe V

Angestellte mit Dispositions- und/oder Anweisungstätigkeiten, die schwierige Arbeiten selbstständig und verantwortlich ausführen, oder Angestellte, die Tätigkeiten, wofür Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind, selbstständig und verantwortlich ausführen, zB

a) Im Ein- und Verkauf

- Selbstständige Einkäufer und Verkäufer mit Abschlussbefugnis
- Filialleiter mit einem Nettojahresumsatz von mehr als 3,2 Mio.* Euro

b) Im Lager

- Leiter eines selbstständigen Lagers mit Dispositionstätigkeit und Produktionsleiter mit mindestens 10 ständig unterstellten Arbeitnehmern

c) Im Büro und Rechnungswesen

- Gruppenleiter der Buchhaltung mit Personalverantwortung

d) Im technischen Dienst

- Gruppenleiter Werbung
- Leiter von Filialwerkstätten mit mehr als 7 Mitarbeitern (Jahresschnitt)

e) Abteilungsleiterstellvertreter im Groß- und Einzelhandel, Geschäftsführer von Genossenschaften

** Wert gilt ab 1. Februar 2012*

Beschäftigungsgruppe VI

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und mehrjähriger praktischer Erfahrung, die eine leitende, das Unternehmen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich entscheidend beeinflussende Stellung einnehmen, zB

- Abteilungsleiter im Groß- und Einzelhandel, Rechnungswesen und technischen Dienst
- Geschäftsführer von Lagerhausgenossenschaften mit mehr als 3,2 Mio.* Euro Nettojahresumsatz
- Geschäftsführer von Verwertungsgenossenschaften mit mehr als 3,2 Mio.* Euro Nettojahresumsatz

** Werte gelten ab 1. Februar 2012*

Gehaltstabelle ALT 1. 2. 2017

Gilt für Arbeitnehmer, die bis 31. 12. 2013 eintreten.

Beschäftigungsgruppe I

Angestellte:

im 1. Angestelltenjahr	1.500,00
im 2. Angestelltenjahr	1.500,00

Beschäftigungsgruppe II

1. Berufsjahr	1.546,00
3. Berufsjahr	1.576,00
5. Berufsjahr	1.603,00
7. Berufsjahr	1.640,00
9. Berufsjahr	1.745,00
10. Berufsjahr	1.842,00
12. Berufsjahr	1.941,00
14. Berufsjahr	2.006,00
16. Berufsjahr	2.121,00
18. Berufsjahr	2.179,00

Beschäftigungsgruppe III

1. Berufsjahr	1.555,00
3. Berufsjahr	1.587,00
5. Berufsjahr	1.692,00
7. Berufsjahr	1.787,00
9. Berufsjahr	1.929,00
10. Berufsjahr	2.021,00
12. Berufsjahr	2.112,00
14. Berufsjahr	2.247,00
16. Berufsjahr	2.376,00
18. Berufsjahr	2.492,00
20. Berufsjahr	2.529,00
22. Berufsjahr	2.556,00
25. Berufsjahr	2.636,00

Beschäftigungsgruppe IV

1. Berufsjahr	1.699,00
3. Berufsjahr	1.769,00
5. Berufsjahr	1.858,00

7. Berufsjahr	2.075,00
9. Berufsjahr	2.331,00
10. Berufsjahr	2.575,00
12. Berufsjahr	2.720,00
14. Berufsjahr	2.907,00
16. Berufsjahr	2.961,00
18. Berufsjahr	3.002,00
20. Berufsjahr	3.043,00
22. Berufsjahr	3.082,00
25. Berufsjahr	3.158,00

Beschäftigungsgruppe V

5. Berufsjahr	2.554,00
7. Berufsjahr	2.766,00
9. Berufsjahr	2.990,00
10. Berufsjahr	3.175,00
12. Berufsjahr	3.330,00
14. Berufsjahr	3.407,00
16. Berufsjahr	3.501,00
18. Berufsjahr	3.598,00
20. Berufsjahr	3.645,00
22. Berufsjahr	3.690,00
25. Berufsjahr	3.770,00

Beschäftigungsgruppe VI

5. Berufsjahr	2.849,00
10. Berufsjahr	3.358,00
15. Berufsjahr	3.865,00
18. Berufsjahr	3.940,00
20. Berufsjahr	4.151,00
22. Berufsjahr	4.396,00
25. Berufsjahr	4.656,00

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	590,00
im 2. Lehrjahr	730,00
im 3. Lehrjahr	1.055,00
im 4. Lehrjahr	1.080,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 715,00

F. Beschäftigungsgruppenschema NEU:

Gilt für Arbeitnehmer, die ab 1. 1. 2014 eintreten und für bestehende Arbeitnehmer, die bis 31.12. 2014 einzelvertraglich ins Beschäftigungsgruppenschema NEU wechseln**

*** Für bestehende Arbeitnehmer gilt, dass diese auf deren Wunsch und nach nachweislicher Beratung durch den Betriebsrat bis 31. 12. 2014 die Möglichkeit haben, ins Beschäftigungsgruppenschema NEU und in die Gehaltstabelle NEU einzelvertraglich zu wechseln. Durch den Umstieg in die Gehaltstabelle NEU darf es zum Zeitpunkt des Umstieges zu keiner gehaltlichen Schlechterstellung des Arbeitnehmers kommen. Die Personalabteilung legt dem Betriebsrat auf Anfrage des Arbeitnehmers die Berechnung des Gehaltsbildes im Beschäftigungsgruppenschema NEU und in der Gehaltstabelle NEU vor. (In Betrieben ohne Betriebsrat besteht die Möglichkeit der Beratung durch den*

Betriebsrat des Raiffeisenverbandes Salzburg. Ebenso berechnet die Personalabteilung des Raiffeisenverbandes Salzburg auf Ersuchen der Lagerhausgenossenschaften das Gehaltsbild im Beschäftigungsgruppenschema NEU und in der Gehaltstabelle NEU. Ein allfälliger Wechsel ins Beschäftigungsgruppenschema NEU und in die Gehaltstabelle NEU erfolgt einzelvertraglich.) Die Umstellung erfolgt ab dem Monatsersten des übernächsten Monats. Allfällige bestehende Überstundenpauschalen bleiben aufrecht und werden anhand des neuen Schemaansatzes berechnet.

Beschäftigungsgruppe A

Angestellte, die einfache schematische Tätigkeiten verrichten

zB Mitarbeiter mit nicht fachspezifischen Tätigkeiten, Aushilfen

Beschäftigungsgruppe B

Angestellte mit kaufmännischen und/oder administrativen Tätigkeiten

zB Sachbearbeiter, Assistenten, Marktverkäufer, Kassiere

Beschäftigungsgruppe C

Angestellte mit kaufmännischen Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse erfordern

zB Markt- /Fachverkäufer, Sachbearbeiter, Assistenten, Kassiere mit zusätzlicher fundierter Beratungstätigkeit, Marktleiter mit einem Rohertrag* aus den Sparten (Haushalt, Garten, Werkzeuge) < 300 TEUR

Beschäftigungsgruppe D

Angestellte mit komplexen Aufgabenbereichen, die umfassende Fachkenntnisse erfordern und Führungskräfte

zB Fachverkäufer, Fachexperten, Marktleiter mit einem Rohertrag* aus den Sparten (Haushalt, Garten, Werkzeuge) > 300 TEUR, Standortleiter mit einem Rohertrag* < 600 TEUR

Beschäftigungsgruppe E

Angestellte mit komplexen Aufgabenbereichen und eigener Entscheidungsbefugnis sowie Führungskräfte mit komplexen Führungsaufgaben

zB Top-Fachexperten, Standortleiter mit einem Rohertrag* > 600 TEUR, Führungskräfte

Beschäftigungsgruppe F

Angestellte in leitender, das Unternehmen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsgebiet entscheidend beeinflussender Stellung

zB Geschäftsführer selbständiger Lagerhausgenossenschaften, Vertriebs- und Spartenleiter

** Der Rohertrag berechnet sich dabei wie folgt:*

Warenverkauf
- Wareneinkauf zum Einstandspreis des Raiffeisenverbandes Salzburg
+ Warenbestand
= Rohgewinn
- Skontoaufwand
= Rohertrag

Die Anpassung der Rohertragsgrenzen bzw -ziele erfolgt jährlich um die entsprechende Inflationsrate (gemäß Jahresdurchschnitts-VPI Erhöhung des Vorjahres). Nach einem Betrachtungszeitraum von fünf Jahren wird diese Regelung einer gemeinsamen Evaluierung unterzogen und gegebenenfalls an die wirtschaftlichen Entwicklungen angepasst. Die erste Anpassung der Rohertragsgrenzen erfolgt im Jahr 2015.

Eine allfällige Umreihung in die höhere Beschäftigungsgruppe bei Überschreiten der Rohertragsgrenze erfolgt im Folgejahr zum Stichtag 1.2. ; eine Rückreihung aufgrund des Unterschreitens der Rohertragsgrenze ist nicht vorgesehen.

Allgemeine Umreihungsregel:

Bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe erfolgt die Einstufung in den nächst höheren Gehaltsansatz der höheren Beschäftigungsgruppe unter Beibehaltung der Verweiljahre. Sind in der neuen Beschäftigungsgruppe/-stufe weniger Verweiljahre vorgesehen als aus der bisherigen Beschäftigungsgruppe/-stufe übernommen wurden, erfolgt die Einstufung im letzten Verweiljahr der neuen Beschäftigungsgruppe/-stufe.

Erfolgt die Umreihung zu einem Stichtag, an dem ohnehin eine Vorrückung in ein nächstes Verweiljahr vorgesehen ist, ist zunächst diese Vorrückung hinzuzurechnen.

Gehaltstabelle NEU

Gilt für Arbeitnehmer, die ab 1. 1. 2014 eintreten und für bestehende Arbeitnehmer, die bis 31.12. 2014 einzelvertraglich ins Beschäftigungsgruppenschema NEU wechseln**

*** Für bestehende Arbeitnehmer gilt, dass diese auf deren Wunsch und nach nachweislicher Beratung durch den Betriebsrat bis 31. 12. 2014 die Möglichkeit haben, ins Beschäftigungsgruppenschema NEU und in die Gehaltstabelle NEU einzelvertraglich zu wechseln. Durch den Umstieg zu keiner gehaltlichen Schlechterstellung des Arbeitnehmers kommen. Die Personalabteilung legt dem Betriebsrat auf Anfrage des Arbeitnehmers die Berechnung des Gehaltsbildes im Beschäftigungsgruppenschema NEU*

und in der Gehaltstabelle NEU vor. (In Betrieben ohne Betriebsrat besteht die Möglichkeit der Beratung durch den Betriebsrat des Raiffeisenverbandes Salzburg. Ebenso berechnet die Personalabteilung des Raiffeisenverbandes Salzburg auf Ersuchen der Lagerhausgenossenschaften das Gehaltsbild im Beschäftigungsgruppenschema NEU und in der Gehaltstabelle NEU. Ein allfälliger Wechsel ins Beschäftigungsgruppenschema NEU und in die Gehaltstabelle NEU erfolgt einzelvertraglich.) Die Umstellung erfolgt ab dem Monatsersten des übernächsten Monats. Allfällige bestehende Überstundenpauschalen bleiben aufrecht und werden anhand des neuen Schemaansatzes berechnet.

Im 1. Angestelltenjahr 1.500,00
 Im 2. Angestelltenjahr 1.500,00

Beschäftigungsgruppe		B	C	D	E	F
Stufe	Verweiljahre	€	€	€	€	€
1	2 Verweiljahre	1.561,00	1.669,00	1.906,00	2.635,00	2.851,00
2	2 Verweiljahre	1.646,00	1.756,00	2.045,00	2.765,00	3.012,00
3	2 Verweiljahre	1.712,00	1.862,00	2.205,00	2.851,00	3.174,00
4	2 Verweiljahre	1.787,00	1.937,00	2.368,00	3.012,00	3.228,00
5	3 Verweiljahre	1.851,00	2.045,00	2.475,00	3.132,00	3.465,00
6	3 Verweiljahre	1.937,00	2.151,00	2.669,00	3.282,00	3.625,00
7	5 Verweiljahre	2.034,00	2.334,00	2.873,00	3.529,00	3.862,00
8	x Verweiljahre	2.066,00	2.368,00	2.894,00	3.551,00	3.895,00

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr 590,00
 im 2. Lehrjahr 730,00
 im 3. Lehrjahr 1.055,00
 im 4. Lehrjahr 1.080,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 715,00

(XIX idF ab 1. Februar 2017)

XX. PENSIONS KasSENREGELUNG

Die gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG, die Betriebsvereinbarung (Muster A), die Vorsorgevereinbarung (Muster B) sowie die Zustimmungserklärung (Muster C) sind im Anhang des Kollektivvertrages enthalten, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

A. Beitritt zur Pensionskasse

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der überbetrieblichen ÖPAG Pensionskassen AG beizutreten. Der Beitritt hat auf Basis einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG iVm § 3 Abs 1 BPG oder einer Vorsorgevereinbarung gemäß § 3 Abs 2 BPG zu erfolgen. Dienstnehmer, die die Voraussetzungen erfüllen, haben Anspruch auf Abschluss und Einbeziehung in die nachstehende Pensionskassenregelung durch den Dienstgeber.

(2) In die Vorsorge sind alle Dienstnehmer von Dienstgebern einzubeziehen, die

1. die Wartezeit erfüllt und
2. die Zustimmungserklärung unterfertigt haben und
3. deren Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 (2) ASVG liegt.

(3) Die Wartezeit endet mit dem Ablauf von fünf Dienstjahren beim Dienstgeber, frühestens jedoch mit der Vollendung des 25. Lebensjahres durch den Dienstnehmer.

B. Arten der Pensionsleistungen

(1) Bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abschnitt II der gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG (Anhang) sind an den Dienstnehmer nachstehende Pensionsleistungen zu erbringen:

1. Alterspension/vorzeitige Alterspension
2. Berufsunfähigkeitspension

(2) Bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abschnitt II der gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG sind an die Hinterbliebenen des Dienstnehmers nachstehende Pensionsleistungen zu erbringen:

1. Witwen(r)pension
2. Waisenpension

C. Beiträge

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden Dienstnehmer Beiträge in der Höhe von 2,5 % dessen Monatsgrundgehaltes (brutto) entsprechend der kollektivvertraglichen Einstufung zu entrichten.

(2) Der Dienstnehmer kann sich verpflichten, eigene Beiträge zur Finanzierung der Versorgungsleistungen

in der Höhe von bis zu 2,5 % seines Monatsgrundgehaltes zu entrichten.

D. Verhältnis zu anderen Pensionsregelungen

(1) Die gegenständliche Pensionskassenregelung gilt für jene Dienstnehmer, die zum 31.1. 1997 keine dienstgeberfinanzierte betriebliche Pensionszusage hatten und für jene Dienstnehmer, die ab 1.2. 1997 neu eintreten.

(2) Eine Übertragung von Ansprüchen der Dienstnehmer aus direkten Leistungszusagen kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nach Maßgabe des § 48 PKG erfolgen, wobei eine Pensionskassenzusage zumindest dann mit der angeführten Regelung als gleichwertig zu betrachten ist, wenn unter Zugrundelegung der Wertverhältnisse zum Übertragungstichtag dieselbe Höhe an Altersversorgungsleistungen finanziert wird.

ANHANG

Gemeinsame Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 GELTUNGSBEREICH UND RECHTSGRUNDLAGEN

Diese Bestimmungen regeln die gemeinsamen Bedingungen eines zwischen Arbeitgeber und der ÖPAG Pensionskassen AG (im Folgenden „Pensionskasse“ genannt) abgeschlossenen Pensionskassenvertrages (im Folgenden „PKV“ genannt) und (einer) zwischen dem Arbeitgeber und dessen Arbeitnehmer abgeschlossenen bzw abzuschließenden Vorsorgevereinbarung(en) (im Folgenden „VV“ genannt) oder einer zwischen dem Arbeitgeber und dem zuständigen Betriebsrat abgeschlossenen bzw abzuschließenden Betriebsvereinbarung iSd § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG (im

Folgenden „BV“ genannt) für das mit der Bezeichnung KOMPLETT-PENSION bezeichnete Vorsorgemodell. Rechtsgrundlage für den PKV, die BV und die VV sind das Betriebspensionsgesetz (BPG), das Pensionskassengesetz (PKG) und der von der Pensionskassenaufsicht im Bundesministerium für Finanzen genehmigte Geschäftsplan der Pensionskasse (im Folgenden „Geschäftsplan“ genannt), sämtliche in der jeweils geltenden Fassung. Es ist österreichisches Recht anzuwenden.

§ 2 ERFASSTER PERSONENKREIS UND EINBEZIEHUNG IN DIE PENSIONSKASSENVORSORGE

(1) Die Einbeziehung erfolgt aufgrund eines Pensionskassenvertrages gemäß § 15 des Pensionskassengesetzes zwischen dem Arbeitgeber und der ÖPAG Pensionskassen AG. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Pensionskassenvertrag ohne Verzögerung abzuschließen, sodass der Stichtag für die erstmalige Einbeziehung entsprechend Abs 5 zu liegen kommt. Für Arbeitnehmer, die am 1. 2. 1997 die Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 lit a) und b) erfüllen und für die alle erforderlichen Unterlagen unterfertigt bis spätestens 30.9. 1997 in der Pensionskasse vorliegen, gilt als Beitragszahlungs- und Haftungsbeginn der 1.2. 1997. Werden die Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt und liegen alle erforderlichen Unterlagen unterfertigt bis 30.9. 1997 oder spätestens zwei Monate nach der Erfüllung der Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 lit a) und b) bei der Pensionskasse auf, gilt der Zeitpunkt der Erfüllung der Einbeziehungskriterien als Beitragszahlungs- und Haftungsbeginn.

(2) Anwartschaftsberechtigte (im Folgenden „AWB“ genannt) sind jene Personen, zu deren Gunsten aufgrund des PKV, der BV und der VV laut genehmigtem Vertragsmuster (im Folgenden „VM“ genannt) Beiträ-

ge an die Pensionskasse geleistet wurden. Leistungsberechtigte (im Folgenden „LB“ genannt) sind frühere AWB, an die die Pensionskasse Leistungen entsprechend Abschnitt II erbringt.

(3) Hinterbliebene (im Folgenden „HB“ genannt) sind nach Maßgabe des VM und der BV die Witwe/der Witwer eines verstorbenen AWB/LB und/oder seine Kinder.

Die für Ehegatten bzw Witwen/Witwer maßgebenden Bestimmungen sind auf eingetragene Partner gem EPG sinngemäß anzuwenden.*

** Der 2. Satz von § 2 Absatz (3) tritt mit 1. Februar 2015 in Kraft.*

(4) Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(5) Die Einbeziehung von AWB erfolgt jeweils zu dem Monatsersten, der dem im PKV vereinbarten Vertragsbeginn und der Erfüllung der im VM festgelegten Einbeziehungskriterien folgt (Stichtag) sowie nach

Einlangen aller Unterlagen bei der Pensionskasse. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einen Monat vor dem Stichtag alle für die Einbeziehung erforderlichen Unterlagen an die Pensionskasse zu übermitteln.

Die Einbeziehung setzt voraus:

- a) die Vollendung von 25 Lebensjahren
- b) die Vollendung von 4 Dienstjahren beim Arbeitgeber*)
- c) die Unterfertigung der Zustimmungserklärung durch den Arbeitnehmer

Auf die Vollendung der in lit b) genannten 4 Dienstjahre werden Dienstzeiten in österreichischen Raiffeisen-Lagerhäusern zur Gänze angerechnet.**)

(6) Der Arbeitgeber legt der Pensionskasse einen Monat vor einer geplanten Einbeziehung eine Liste der einzubeziehenden AWB vor und schließt mit deren vertretungsbefugtem Betriebsrat eine BV gemäß § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG ab. Wo kein Betriebsrat besteht, schließt der Arbeitgeber mit den künftigen AWB selbst rechtzeitig vor Einbeziehung eine VV gemäß § 3 BPG ab. Gleichzeitig werden die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen übermittelt.

(7) Der AWB verpflichtet sich, die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen, zu unterzeichnen und der Pensionskasse zukommen zu lassen; insbesondere wird der AWB eine Erklärung zur Datenübermittlung und Auskunftserteilung für die Pensionskasse unterzeichnen. Eine Einbe-

ziehung in die Pensionskasse erfolgt jedenfalls erst nach Einlangen aller Unterlagen bei der Pensionskasse.

(8) Arbeitgeber, Betriebsrat und AWB stimmen der automationsunterstützten Übermittlung der der Pensionskasse zur Verfügung gestellten Daten an den Vertriebspartner der Pensionskasse zu.

(9) Der AWB wird sämtliche für die Bemessung der Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und deren Änderungen dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Der AWB verpflichtet sich, die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen, zu unterzeichnen und der Pensionskasse zukommen zu lassen. Weiters stimmt der AWB ausdrücklich zu, dass die in Zusammenhang mit seiner Pensionskassen-Vorsorge stehenden Daten iSd § 18 DSGVO an die Pensionskasse und ihre Vertriebspartner übermittelt werden.

(10) Der AWB ermächtigt die Pensionskasse ausdrücklich und unwiderruflich, auch über seinen Tod hinaus Sanitätsdienste, Versicherungsträger, Ärzte und Krankenanstalten über seinen Gesundheitszustand und ihn beeinflussende Faktoren zu befragen. Er entbindet diese Stellen und Personen sowie deren Repräsentanten auch über seinen Tod hinaus von der Schweigepflicht.

*) Tritt mit 1. 2. 2016 in Kraft; bis zum 31. 1. 2016 gilt eine fünfjährige Wartefrist.

***) Dieser Satz tritt mit 1. 2. 2016 in Kraft.

II. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

§ 3 ARTEN DER VERSORGUNGSLEISTUNGEN

(1) Den AWB werden aufgrund der nach diesem Vertrag erworbenen Anwartschaften folgende Arten von Versorgungsleistungen (Eigenpension) gewährt:

- Alterspension/vorzeitige Alterspension
- Berufsunfähigkeitspension

(2) Den HB der AWB/LB werden aufgrund der nach diesem Vertrag erworbenen Anwartschaften folgende Versorgungsleistungen (Hinterbliebenenpension) gewährt:

- Witwen-/Witwerpension
- Vollwaisenpension/Halbwaisenpension

§ 4 ANSPRUCH AUF VERSORGUNGSLEISTUNGEN

(1) Alterspension

Alterspension gebührt einem AWB, wenn er das 60. Lebensjahr vollendet hat, unter der Voraussetzung, dass sein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet wurde.

(2) Vorzeitige Alterspension

Vorzeitige Alterspension gebührt den Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Die vorzeitige Alterspension ruht während Zeiten, in denen der Arbeitnehmer ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze lt § 5 (2) ASVG erzielt. Der Arbeitnehmer hat diesen Umstand in geeigneter Form nachzuweisen.

(3) Berufsunfähigkeitspension

Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, wenn er das Pensionsalter gemäß § 4 Abs 1 noch nicht vollendet hat und für ihn einer der folgenden Punkte zutrifft:

- a) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, der in einem erlernten oder angelernten Beruf tätig ist, wenn seine Arbeitsfähigkeit infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden AWB von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten in diesem Beruf herabgesunken ist; ein angelernter Beruf liegt vor, wenn der AWB eine Tätigkeit ausübt, für die es erforderlich ist, durch praktische Arbeit qualifizierte Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erwerben, welche jenen in einem erlernten Berufe gleichzuhalten sind.
- b) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, der nicht in einem erlernten oder angelernten Beruf tätig ist, wenn er infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit nicht mehr imstande ist, durch eine Tätigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt noch bewertet wird und die ihm unter billiger Berücksichtigung der von ihm ausgeübten Tätigkeiten zugemutet werden kann, wenigstens die Hälfte des Entgeltes zu erwerben, das ein körperlich und geistig gesunder AWB regelmäßig durch eine solche Tätigkeit zu erzielen pflegt.
- c) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB auch, wenn seine Arbeitsfähigkeit infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich

und geistig gesunden AWB von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist (Berufsunfähigkeit).

Voraussetzung für die Gewährung einer Berufsunfähigkeitspension ist, dass das Arbeitsverhältnis nach Eintritt der Berufsunfähigkeit im Sinne dieser Bestimmungen beendet wurde und voraussichtlich beendet bleibt.

(4) Hinterbliebenenpension

Im Falle des Ablebens eines AWB/LB gebührt dem Ehegatten eine Witwen-/Witwerpension, sofern die Ehe mit dem AWB/LB zum Zeitpunkt des Todes mindestens drei Jahre bestanden hat und die Witwe (der Witwer) nicht mehr als 20 Jahre jünger ist als der AWB. Wenn der überlebende Ehegatte mehr als 20 Jahre jünger ist, wird die Witwen-/Witwerpension lebenslänglich, maximal jedoch fünf Jahre ausbezahlt. Wurde bereits eine Eigenpension gewährt, gebührt Witwen-/Witwerpension nur, wenn die Ehe bereits vor Inanspruchnahme der Eigenpension bestanden hat. Im Falle des Ablebens eines AWB/LB gebührt den Kindern eine Waisenpension. Wurde bereits eine Eigenpension gewährt, so gebührt Waisenpension nur, wenn die Kindeseigenschaft bereits vor Inanspruchnahme der Eigenpension gegeben war. Als Kinder gelten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:

1. die ehelichen, die legitimierten Kinder und die Wahlkinder des AWB/LB;
2. die unehelichen Kinder eines weiblichen AWB/LB;
3. die unehelichen Kinder eines männlichen AWB/LB, wenn seine Vaterschaft durch Urteil oder durch Anerkennnis festgestellt ist (§ 163b ABGB).

Die Kindeseigenschaft besteht auch nach der Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn und solange das Kind sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, die seine Arbeitskraft überwiegend beansprucht, längstens bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres; zur Schul- und Berufsausbildung zählt auch ein angemessener Zeitraum für die Vorbereitung auf die Ablegung der entsprechenden Abschlussprüfungen und auf die Erwerbung eines akademischen Grades. Ist die Schul- oder Berufsausbildung durch die Erfüllung der Wehrpflicht, der Zivildienstpflicht, durch Krankheit oder ein anderes unüberwindbares Hindernis verzögert worden, so besteht die Kindeseigenschaft über das 26. Lebensjahr hinaus für einen der Dauer der Behinderung angemessenen Zeitraum, längstens aber bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

(5) Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus dieser Vereinbarung entstehen nur für Leistungsfälle, die nach der Zahlung des ersten von der Pensionskasse

vorgeschriebenen Beitrages eintreten, sofern im § 2 Abs 1 nichts anderes festgelegt ist.

(6) Weichen die für einen AWB tatsächlich gezahlten Beiträge von den gemäß PKV, BV und VV für den

AWB zu entrichtenden Beiträgen ab, so entstehen Ansprüche auf Versorgungsleistungen jedenfalls nur in dem Ausmaß, das den für den AWB laut Geschäftsunterlagen der Pensionskasse entrichteten Beiträgen entspricht.

§ 5 HÖHE UND DAUER DER VERSORGUNGSLEISTUNGEN

(1) Alterspension

Die Höhe der Alterspension/vorzeitigen Alterspension ergibt sich aus der Verrentung der für das Risiko des Alters geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung zum Zeitpunkt des Anfalles der Alterspension/vorzeitigen Alterspension unter Berücksichtigung einer allfälligen Anwartschaft auf Hinterbliebenenpension.

(2) Berufsunfähigkeitspension

Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension ergibt sich aus der Verrentung der zum Zeitpunkt des Anfalles der Berufsunfähigkeitspension geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung. Es besteht ein erhöhter Risikoschutz bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres. Die Berufsunfähigkeitspension nach dem ersten Satz wird auf jenes Ausmaß erhöht, das sich unter der Annahme ergibt, dass die Berufsunfähigkeitspension mit dem 50. Lebensjahr anfällt und die dann zu bildende Deckungsrückstellung verrentet wird; dabei wird eine gemäß § 10 und § 11 bis zum Ende des erhöhten Risikoschutzes erfolgende laufende Beitragsleistung in Höhe des zuletzt gezahlten Beitrages unterstellt. In Zeiten, in denen die Beitragsleistung gemäß § 12 ruht, erfolgt daher keine Fortrechnung der Beiträge.

(3) Hinterbliebenenpension

Die Hinterbliebenenpension bemisst sich am Anspruch des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension. Dieser ist bei Ableben des AWB vor Vollendung des im PKV, in der BV und in der VV vereinbarten Pensionsalters und vor Anfall einer Berufsunfähigkeitspension der Anspruch des AWB auf Berufsunfähigkeitspension gemäß (2), bei Ableben des AWB nach Vollendung des im PKV, in der BV und in der VV genannten Pensionsalters und vor Anfall einer Alterspension der Anspruch des AWB auf Alterspension, und bei Ableben des AWB nach Anfall einer Alters- oder Berufsunfähigkeitspension die laufende Person. Die Witwen(r)pen-

sion beträgt 60 % des Anspruches des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension; die Vollwaisenpension 36 %, die Halbwaisenpension 24 % dieses Anspruches. Sollte das Gesamtausmaß der Hinterbliebenenpension 110 % des Anspruches des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension überschreiten, können die Waisenpensionen anteilmäßig gekürzt werden.

(4) Dauer

Alterspension/vorzeitige Alterspension und Witwen-/Witwerpension wird mit Ausnahme des in § 4 Abs 2. Satz geregelten Falles lebenslang, Berufsunfähigkeitspension auf Dauer der Berufsunfähigkeit, und Waisenpension auf Dauer der Kindeseigenschaft nach § 4 (4) geleistet. Erreicht ein LB, dem die Berufsunfähigkeitspension zuerkannt wurde, das Anfallsalter für die Alterspension, ohne dass die Berufsunfähigkeit weggefallen wäre, wird die Berufsunfähigkeitspension als Alterspension weitergewährt.

(5) Technischer Zinssatz

Bei der Verrentung und den versicherungstechnischen Bewertungen kommt der Zinsfuß gemäß Geschäftsplan für die im § 26 (2) genannte Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zur Anwendung.

(6) Wertanpassung der laufenden Versorgungsleistungen

Die laufenden Versorgungsleistungen werden alljährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31. 12.) entsprechend dem Geschäftsplan unter Zugrundelegung des anteiligen Veranlagungserfolges und des anteiligen versicherungstechnischen Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse angepasst. Die Versorgungsleistungen können auch bei einer von der Aufsichtsbehörde (Bundesministerium für Finanzen) verfügten/genehmigten Änderung der Rechnungsgrundlagen im Geschäftsplan angepasst werden.

§ 6 ERBRINGUNG DER VERSORGUNGSLEISTUNGEN

(1) Die Erbringung der Versorgungsleistungen erfolgt auf schriftlichen Antrag des AWB bzw seiner HB an die Pensionskasse. Die Versorgungsleistungen fallen erstmals mit dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monatsersten an. Sollten die Anspruchsvoraussetzungen an einem Monatsersten eintreten, so fallen die Versorgungsleistungen mit diesem Zeitpunkt an. Die Versorgungsleistung ruht für den Zeitraum der Abfertigungszahlung. Während des Ruhenszeitraumes erfolgt eine versicherungsmathematische Weiterführung der gebildeten Deckungsrückstellung.

(2) Die vorstehend angeführten Versorgungsleistungen werden durch die Pensionskasse wie folgt erbracht: An jedem ersten Werktag im Monat werden

die jeweils gebührenden Monatsleistungen im Ausmaß von 1/14 der vorgesehenen jährlichen Versorgungsleistung an die LB/HB überwiesen. Darüber hinaus wird am ersten Werktag der Monate Juli und Dezember jeweils eine zusätzliche Monatsleistung überwiesen. Eine Aliquotierung der zusätzlichen Monatsleistungen am Beginn und Ende des Gehaltszeitraumes erfolgt nicht. Die Versorgungsleistungen werden nur auf legitimierten Konten (Girokonten) des LB/HB gutgeschrieben, über die nur der jeweilige LB/HB oder sein gesetzlicher Vertreter verfügungs- und zeichnungsberechtigt sein darf. Abweichende Vereinbarungen über die Empfängerkonten sind gegebenenfalls zwischen dem LB/HB und der Pensionskasse zu treffen.

§ 7 BARABFINDUNG

Die Ansprüche eines AWB/LB/HB können in den in § 1 (2) PKG bzw § 5 (4) BPG genannten Fällen abgefunden

werden; über das Verlangen des AWB/LB/HB ist in diesen Fällen jedenfalls die Barabfindung vorzunehmen.

§ 8 BEGRENZUNG UND AUSSCHLUSS DER ANSPRÜCHE AUF ERHÖHTEN RISIKOSCHUTZ GEMÄSS § 5 (2) UND (3)

(1) Der erhöhte Risikoschutz gebührt nicht

- a)** einem AWB, der den Leistungsfall durch Selbstbeschädigung vorsätzlich herbeigeführt hat;
- b)** einem AWB/LB/HB, der den Leistungsfall durch Verübung einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung veranlasst hat, derentwegen er zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden ist;
- c)** einem HB, wenn der Leistungsfall vor Ablauf eines Jahres seit Einlangen der ersten Beitragszahlung durch Selbstmord des AWB herbeigeführt wurde.

(2) Der erhöhte Risikoschutz kann eingeschränkt werden, wenn der Leistungsfall verursacht wurde

- a)** unmittelbar oder mittelbar durch Kriegsereignisse;

- b)** unmittelbar oder mittelbar durch aktive Teilnahme an Aufruhr oder inneren Unruhen, es sei denn, der AWB ist von Berufs wegen zu deren Bekämpfung verpflichtet;

- c)** durch energiereiche Strahlen mit einer Härte von mindestens 100 Elektronenvolt, durch Neutronen jeder Energie und durch künstlich erzeugte Strahlen, es sei denn, dass eine Bestrahlung für Heilzwecke unter ärztlicher Aufsicht erfolgt ist.

(3) Der erhöhte Risikoschutz gebührt bei Eintritt des Leistungsfalles im ersten Jahr der Aufnahme oder Wiederaufnahme der Beiträge zu 1/4, im zweiten Jahr zur Hälfte, im dritten Jahr zu 3/4 und ab dem vierten Jahr zur Gänze. Bei Erhöhungen des prozentuellen Ausmaßes der Beitragszahlung gilt diese Regelung sinngemäß für die Erhöhung.

§ 9 RÜCKFORDERUNG ZU UNRECHT ERBRACHTER LEISTUNGEN

(1) Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Versorgungsleistungen zurückzufordern, insbesondere wenn der Bezug durch unwahre Angaben, Verschweigung maßgebender Tatsachen oder Verletzung der Informationspflichten herbeigeführt wurde oder zu erkennen war, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte.

(2) Die Pensionskasse ist berechtigt, ihren Rückforderungsanspruch gegen den Anspruch des LB/HB auf Versorgungsleistungen bzw nach seinem Ableben gegen die Ansprüche seiner HB aufzurechnen. Bei mangelnder Gegenseitigkeit treten leistungsberechtigte HB an die Stelle des verstorbenen AWB als Aufrechnungsgegner.

III. BEITRÄGE

§ 10 ARBEITGEBERBEITRÄGE

(1) Als Gehalt wird im Folgenden der Monatsgrundgehalt eines Arbeitnehmers entsprechend der kollektivvertraglichen Einstufung exklusive aller Zulagen, Zuschläge, Mehrdienstleistungsvergütungen etc verstanden. Für die Bemessung der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern jährlich ausgegangen.

(2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden AWB Beiträge (Arbeitgeberbeiträge) in der Höhe von 2,5 % dessen Gehaltes zu entrichten.

(3) Für AWB, die zum 31. 12. 1996 das 50. Lebensjahr vollendet haben oder älter sind, gilt folgende zusätzliche Beitragszahlungsverpflichtung des Arbeitgebers:

vollendetes Lebensjahr	per 1. 12. 1996 zusätzlicher Beitrag	
50.	1	% des Gehaltes
51.	1,1	% des Gehaltes
52.	1,25	% des Gehaltes
53.	1,4	% des Gehaltes
54.	1,7	% des Gehaltes
55.	2	% des Gehaltes
56.	2,5	% des Gehaltes
57.	3,3	% des Gehaltes
58.	5	% des Gehaltes
59.	10	% des Gehaltes

(4) In den vereinbarten Arbeitgeberbeiträgen ist der vom Arbeitgeber zu leistende Verwaltungskostenbeitrag gemäß PKV und die gesetzliche Versicherungssteuer enthalten.

(5) Der nach Abzug der gesetzlichen Versicherungssteuer und des Verwaltungskostenbeitrages verbleibende Nettobeitrag wird für die Finanzierung der Leistungen gemäß § 3 unter Berücksichtigung einer allfälligen Einschränkung gemäß § 8 verwendet.

(6) Die Zahlung der Beiträge erfolgt, unbeschadet ihrer Bemessung auf der Basis von 14 Gehältern, in zwölf gleich hohen Raten, entsprechend dem jeweiligen Gehaltsauszahlungsrhythmus.

(7) Die Beitragspflicht des Arbeitgebers endet

1. mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des AWB,
2. mit Vollendung eines Lebensalters von 65 Jahren des AWB oder
3. mit der Inanspruchnahme einer Leistung nach § 4 durch den AWB.

§ 11 ARBEITNEHMERBEITRÄGE

(1) Ein Arbeitnehmer kann sich ab Erfüllung der Voraussetzungen verpflichten, Beiträge (Arbeitnehmerbeiträge) in Höhe von 2,5 % (bzw bei Einschränkung

1,25 %) seines Gehaltes an die Pensionskasse zu leisten. Für die Bemessung der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern ausgegangen.

(2) Unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer den Grundbeitrag in Höhe von 2,5 % lt (1) leistet, kann er sich auch verpflichten, Zusatzbeiträge im Sinne des § 10 (3) dieser Bestimmungen in derselben Höhe wie der Arbeitgeber zu leisten.

(3) Der Arbeitgeber wird diese Beiträge zur Weiterleitung an die ÖPAG vom monatlichen Gehalt einbehalten.

ten. Die Zahlung der Beiträge erfolgt gleichzeitig mit den Beiträgen gemäß § 10 durch den Arbeitgeber.

(4) Der Verwaltungskostenbeitrag ist vom Arbeitgeber entsprechend dem Pensionskassenvertrag zu tragen. Die angeführten Beträge verstehen sich inklusive der gesetzlichen Versicherungssteuer.

(5) § 10 Abs 7 gilt sinngemäß.

§ 12 RUHEN DER BEITRAGSLEISTUNGEN

(1) Beiträge gemäß § 10 und § 11 ruhen in Zeiten, in denen der AWB von der Arbeitsleistung gegen Entfall der Bezüge karenziert ist, sofern diese Karenzierung den gesamten Kalendermonat andauert.

(2) Als Zeiten gemäß (1) gelten insbesondere Zeiten des Karenzurlaubes, des Präsenz- bzw Zivildienstes, eines unbezahlten Sonderurlaubes und der Krankheit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus.

§ 13 VERZUGSFOLGEN

(1) Erfolgen Beitragszahlungen gemäß § 10 und § 11 später als zu den vereinbarten Terminen, so kommt für Verzugszinsen ein Zinssatz in Höhe der 1,5-fachen durchschnittlichen Sekundärmarktrendite der letzten 3 Monate zur Anwendung. Zusätzlich wird der erhöhte Verwaltungskostenaufwand in Rechnung gestellt.

(2) Anwartschaften und Ansprüche auf Versorgungsleistungen werden nur im Ausmaß der tatsächlich bei der Pensionskasse eingelangten Beiträge erworben.

(3) Sollte der Arbeitgeber mit Leistungen unter diesem Vertrag drei Monate in Verzug kommen, so ist die Pensionskasse berechtigt, die AWB darüber zu informieren.

(4) Sollte die Pensionskasse im Verzugsfall Mahnschreiben an den Arbeitgeber richten, so ist sie berechtigt, dem Arbeitgeber für den erhöhten Verwaltungskostenaufwand eine angemessene Mahngebühr in Rechnung zu stellen. Eine Verpflichtung zur gerichtlichen oder außergerichtlichen Geltendmachung der ausstehenden Forderungen durch die Pensionskasse

besteht nicht, sofern eine Verständigung des/der AWB gemäß (3) erfolgt ist. Mit dieser Verständigung können die Beitragsvorschreibungen an den Arbeitgeber unterbleiben. Einlangende Zahlungen werden zunächst auf die Mahngebühr, dann auf die Verzugszinsen angerechnet. Sollten bei Eintritt eines Leistungsfalles ausstehende Beträge nicht eingelangt sein, so können die Versorgungsleistungen auf das der tatsächlich vorhandenen Deckungsrückstellung entsprechende Maß angepasst werden.

(5) Sollte der Arbeitgeber mit der ersten Leistung unter diesem Vertrag einen Monat in Verzug kommen, so ist die Pensionskasse berechtigt, ihren Rücktritt vom Vertrag unter Setzung einer weiteren Nachfrist von einem Monat zu erklären. Der Vertrag ist mit wirkungslosem Verstreichen der gesetzten Nachfrist aufgelöst. Das Recht zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bleibt unberührt. Die Pensionskasse ist berechtigt, von ihrer Rücktrittserklärung sowohl die Aufsichtsbehörde (Bundesministerium für Finanzen) als auch die AWB/LB zu verständigen.

IV. INFORMATIONEN- UND AUSKUNFTSPFLICHTEN

§ 14 PFLICHTEN DER PENSIONSASSE

(1) Die Pensionskasse hat jedem AWB/LB einmal jährlich einen schriftlichen Auszug über erworbene Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus der Pensionskasse zur Verfügung zu stellen. Dieser Auszug enthält auch eine Information über die vom Arbeitgeber bzw vom AWB geleisteten Beiträge. Dieser Auszug wird den AWB über den Arbeitgeber, den LB direkt von der Pensionskasse zugestellt.

(2) Der Arbeitgeber hat die AWB/LB über den Abschluss eines PKV und über jede spätere Änderung

des PKV zu informieren. Die Pensionskasse und der Arbeitgeber haben auf Verlangen der AWB/LB über den Inhalt des PKV Auskunft zu erteilen.

(3) Die Pensionskasse hat auf Verlangen des Arbeitgebers den Prüfbericht des Prüfactuars der Pensionskasse oder die Kurzfassung des Berichtes (§ 21 (8) PKG) und den Rechenschaftsbericht des Abschlussprüfers (§ 30a (2) PKG) unverzüglich zu übermitteln.

§ 15 PFLICHTEN DER AWB/LB

(1) AWB/LB sind verpflichtet, der Pensionskasse sämtliche für die Bemessung der Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und deren Änderungen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Information der Pensionskasse durch die AWB hat über den Arbeitgeber zu erfolgen.

(2) Erfolgen die Mitteilungen gemäß (1) an die Pensionskasse unrichtig, verspätet oder gar nicht, so haben allfällige Nachteile daraus der Arbeitgeber bzw die AWB/LB zu tragen. Die Änderung der Daten gemäß

(1) führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften und Leistungsansprüchen, wenn sie der Pensionskasse nachweislich schriftlich oder aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung durch Datenträger zur Kenntnis gebracht wurden.

(3) Die AWB sind verpflichtet, bei Einbeziehung in die Pensionskasse eine Erklärung gemäß § 18 Datenschutzgesetz zu unterfertigen, sowie die allfälligen sonstigen von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen und zu unterfertigen.

§ 16 PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

(1) § 13 (1) und (2) gilt sinngemäß für den Arbeitgeber, darüber hinaus hat der Arbeitgeber Änderungen des Firmenwortlautes sowie der Adresse unverzüglich schriftlich an die Pensionskasse zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Pensionskasse den Abschluss sowie die beabsichtigte Änderung bzw Beendigung der BV oder VV rechtzeitig schriftlich mitzuteilen und mit der Pensionskasse eine eventuelle Anpassung dieses Vertrages zu beraten. Das jeweils gültige Vertragsmuster oder die jeweils gültige BV ist der Pen-

sionskasse gegebenenfalls in Form einer Kopie unverzüglich nach erstmaligem Abschluss zu übermitteln.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Meldungen des AWB gemäß § 15 (1) und § 21 unverzüglich in der im PKV festgelegten Form an die Pensionskasse weiterzuleiten. § 15 (2) gilt sinngemäß. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die von der Pensionskasse von jedem AWB bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge benötigten Erklärungen und Unterlagen gemäß § 15 (3) unverzüglich an die Pensionskasse zu übermitteln.

V. UNVERFALLBARKEIT UND UNVERFALLBARKEITSBETRAG

§ 17 UNVERFALLBARKEIT VON ANWARTSCHAFTEN

(1) Die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden nach Ablauf einer Frist von drei Jahren nach Aufnahme der Beitragszahlung unverfallbar. Ein Wechsel des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer lässt den Ablauf der dreijährigen Unverfallbarkeitsfrist unberührt, wenn er innerhalb von Unternehmen, die dem Geltungsbereich des "Kollektivvertrages für die Angestellten der Warenbetriebe des Raiffeisenverbandes Salzburg" unterliegen, erfolgt.

Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus Arbeitnehmerbeiträgen sind sofort unverfallbar.

(2) Die Fristen des (1) gelten nicht bei Widerruf der Arbeitgeberbeiträge sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Insolvenz des Arbeitgebers oder infolge einer Betriebsstilllegung oder wenn im Zuge der Übertragung des Unternehmens der neue Arbeitgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert.

§ 18 UNVERFALLBARKEITSBETRAG

(1) Der Unverfallbarkeitsbetrag wird entsprechend den Bestimmungen des § 5 BPG und des Geschäftsplanes der Pensionskasse errechnet.

(2) Die Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages erfolgt, insbesondere bei unterjährigem Ausscheiden (§ 15 (3) Z 11 PKG), gemäß Geschäftsplan.

VI. EINSEITIGE BEENDIGUNG/REDUKTION DER BEITRAGSLEISTUNG WÄHREND DES AUFRECHTEN ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 19 WIDERRUF DER ARBEITGEBERBEITRÄGE

(1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen zur Gänze und endgültig einstellen, wenn

a) sich die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Beitragsleistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens des Arbeitgebers zur Folge hätte und

b) mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung die AWB darüber informiert wurden bzw in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung dieser informiert wurde und

c) der Arbeitgeber dies 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme der Pensionskasse mitgeteilt hat.

(2) Ein AWB kann nach dem Widerruf der Arbeitgeberbeiträge bei der Pensionskasse über die erworbe-

nen Anwartschaften im Sinne von § 6 (3) und (4) BPG verfügen. § 7 (Barabfindung) gilt sinngemäß.

(3) Die gemäß (2) gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekannt zu geben. Gibt ein AWB binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung des Unverfallbarkeitsbetrages ab, so wird dieser in eine beitragsfreie Anwartschaft gemäß § 6 (3) Z 1 BPG umgewandelt, sofern er nicht gemäß (2) von der Pensionskasse abgefunden wird.

(4) Die Verwaltungskostenbeiträge für beitragsfreie Anwartschaften gemäß § 6 (3) Z 1 BPG betragen jährlich in Abhängigkeit von der Höhe der Deckungsrückstellung zwischen 0,12 % und 0,6 % der Deckungsrückstellung. Die genaue Berechnung dieser Kosten erfolgt gemäß Geschäftsplan. Diese Kosten werden der Deckungsrückstellung jeweils zu Jahresende an-

gelastet. Im Fall des § 6 (3) Z 3 BPG betragen die Verwaltungskosten zehn Prozent der geleisteten Beiträge. Da der Geschäftsplan die regelmäßige Überprüfung

der Verwaltungskosten vorsieht, kann es zu Änderungen dieser Kostensätze kommen.

§ 20 AUSSETZEN UND EINSCHRÄNKEN DER ARBEITGEBERBEITRÄGE

(1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann und solange zur Gänze aussetzen oder der Höhe nach einschränken, wenn

- a) zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen und
- b) mindestens drei Monate vor dem Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung die AWB darüber informiert wurden bzw in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Aussetzen und Einschränken der Beitragsleistung dieser informiert wurde und
- c) er dies 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme der Pensionskasse mitgeteilt hat.

(2) Sobald die zwingenden wirtschaftlichen Gründe, die zur Aussetzung bzw Einschränkung der laufenden Beitragsleistungen geführt haben, nicht mehr vorliegen, ist die Pensionskasse unverzüglich zu benachrichtigen und sodann sind die Beitragsleistungen mit

dem nächstfolgenden Fälligkeitstermin (§ 10 (6)) wieder aufzunehmen.

(3) Während des Zeitraumes des Aussetzens bzw Einschränkens der Arbeitgeberbeiträge kann der AWB entweder die Beiträge des Arbeitgebers übernehmen oder etwaige Arbeitnehmerbeiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken oder etwaige eigene Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen.

(4) Die Kostenberechnung und die Höhe der Kostenanlastung erfolgt in den Fällen des (3) analog zu § 19 (4).

(5) Durch das Aussetzen oder Einschränken der Arbeitgeberbeiträge wird der Ablauf allenfalls vereinbarter Unverfallbarkeitsfristen nach § 17 (1) nicht berührt.

§ 21 EINSTELLEN, AUSSETZEN UND EINSCHRÄNKEN DER ARBEITNEHMERBEITRÄGE

(1) Der AWB kann erklären, seine Beitragsleistung zur Gänze endgültig einzustellen, ohne hierfür Gründe anzuführen. Eine einseitige Wiederaufnahme des Arbeitnehmerbeitrages ist dann während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

(2) Der AWB kann erklären, seine Beitragsleistung zeitlich befristet zur Gänze auszusetzen oder der Höhe nach auf die Hälfte der Beiträge gemäß § 11 einzu-

schränken. Das Aussetzen und Einschränken hat sich jedoch auf einen Zeitraum von zumindest 2 Jahren zu beziehen. Die Bestimmung des § 20 (5) bleibt unberührt.

(3) Die Erklärung des AWB bedarf der Schriftform und ist vom Arbeitgeber mindestens 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme an die Pensionskasse weiterzuleiten.

VII. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES VOR DEM LEISTUNGSFALL

§ 22 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES VOR DEM LEISTUNGSFALL

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines AWB vor Eintritt des Leistungsfall werden die vom AWB bisher erworbenen Anwartschaften auf Alters-

und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der §§ 17 und 18 unverfallbar.

(2) Endet das Arbeitsverhältnis eines AWB vor dem Leistungsfall, kann ein AWB

- a)** die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages (§ 18) in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen;
- b)** die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers oder in eine Gruppenrentenversicherung verlangen;
- c)** die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns stattfindet;

d) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der AWB seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;

e) die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, sofern bereits unverfallbare Anwartschaften erworben wurden.

(3) Die gemäß (2) gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekannt zu geben. Gibt der AWB binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages ab, ist dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (2) lit a) umzuwandeln.

(4) § 7 (Barabfindung) gilt sinngemäß.

§ 23 EINZELVEREINBARUNG

(1) Verbleibt ein AWB nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles in der Pensionskasse (beitragsfreie Anwartschaft, § 22 (2) lit a); Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, § 22 (2) lit e)), so ist über die gegenseitigen Rechte und Pflichten zwischen dem AWB und der Pensionskasse eine Einzelvereinbarung abzuschließen. Diese hat auch die Frage der Kostenberechnung und Kostenanlastung (§ 15 (3) Z 13 PKG) zu regeln.

(2) Solange eine solche Einzelvereinbarung nicht zustande kommt, gelten die Bestimmungen dieses Vertrages sinngemäß als Einzelvereinbarung weiter. In diesem Fall werden die Kosten analog zu § 19 (4) berechnet und angelastet.

VIII.

§ 24 MITWIRKUNG DER AWB/LB AN DER VERWALTUNG DER PENSIONSKASSE

(1) Gemäß § 29 PKG haben die AWB/LB wie auch der beitragsleistende Arbeitgeber das Recht zur Teilnahme an der Hauptversammlung der Pensionskasse, wobei ihnen die Informationsrechte gemäß § 112 Aktiengesetz, insbesondere in Bezug auf die eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, zustehen. Die Einladung zur Hauptversammlung erfolgt durch Bekanntmachung im "Amtsblatt zur Wiener Zeitung". Voraussetzung für die Teilnahme ist die fristgerechte

Anmeldung bis zum in der Einladung bekannt gegebenen Stichtag.

(2) Gemäß § 27 PKG und den satzungsmäßigen Bestimmungen der Pensionskasse sind auch Vertreter der AWB/LB in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die Vertreter der AWB/LB sind gemäß der Aufsichtsratswahlordnung für die Vertreter der AWB/LB zu wählen.

IX. VERANLAGUNGEN

§ 25 VERANLAGUNGSFORMEN

Für die Veranlagung des dem Arbeitgeber und den AWB/LB zugeordneten Vermögens sind sämtliche Veranlagungsformen des § 25 PKG zulässig.

§ 26 VERANLAGUNGSPOLITIK

(1) Bei der Veranlagung hat die Pensionskasse im Interesse des Arbeitgebers und der AWB/LB vor allem auf die Sicherheit, Rentabilität und den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen.

(2) Die Pensionskasse ist verpflichtet, die AWB/LB der Arbeitgeber in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zu führen, nachdem die gesetzlichen Voraussetzungen für deren Errichtung erreicht sind.

(3) Allfällige Darlehen und Kredite an beitragsleistende Arbeitgeber müssen marktkonform verzinst, ausreichend besichert sein und dürfen zehn Prozent des der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordneten Vermögens nicht übersteigen. Sie bedürfen insbesondere auch der Zustimmung des Aufsichtsrates der Pensionskasse. Auf die Werthaltigkeit und die Durchsetzbarkeit der eingeräumten Sicherheiten ist Bedacht zu nehmen.

X. KÜNDIGUNG DES PKV

§ 27 KÜNDIGUNGSFRIST/KÜNDIGUNGSTERMIN

Der PKV kann unter der Voraussetzung des § 28 von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer Frist von einem Jahr jeweils zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31. 12.) gekündigt werden.

§ 28 KÜNDIGUNGSVORAUSSETZUNG

Voraussetzung für die Kündigung des PKV durch den Arbeitgeber ist, dass die Übertragung der in § 30 genannten Vermögensteile auf eine andere Pensionskasse sichergestellt ist. Diese Voraussetzung ist durch

eine entsprechende, während der gesamten Kündigungsfrist gültige schriftliche Übernahmeerklärung einer anderen Pensionskasse nachzuweisen.

§ 29 KÜNDIGUNGSWIRKUNGEN

(1) Die Kündigung bewirkt die Beendigung des PKV und die Bewertung der Vermögenswerte gemäß § 30 zum Bilanzstichtag.

(2) Von der Beendigung des PKV nicht erfasst sind solche Anwartschaften und Leistungsansprüche, welche zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits auf einer Einzelvereinbarung gemäß § 23 beruhen.

§ 30 UMFANG UND ART DER VERMÖGENSÜBERTRAGUNG

(1) Die im Falle der Kündigung des PKV zu übertragenden Vermögensanteile werden entsprechend den Bestimmungen des § 17 PKG und des Geschäftsplanes der ÖPAG ermittelt.

(2) Die Übertragung der Vermögensanteile gemäß (1) erfolgt durch Überweisung auf ein Konto der übernehmenden Pensionskasse unverzüglich nach Bilanzerstellung, spätestens jedoch 6 Monate nach der Beendigung des PKV.

Salzburg, am 14. Jänner 1997

Für den
ÖSTERREICHISCHEN RAIFFEISENVERBAND
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Dr. Christian Konrad

Dr. Ferdinand Maier

Für den
ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND,
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2

Hans Sallmutter

Karl Proyer

Für den
ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND,
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2

Erich Neumärker

Toni Degen

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Warenbetriebe des
Raiffeisenverbandes Salzburg

vom 1. Februar 1997

in der Fassung vom 1. Februar 2016

abgeschlossen am 17. Jänner 2017

zwischen dem

Österreichischen Raiffeisenverband

1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund

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

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

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Dienstnehmer, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages vom 1. Februar

1997 in der Fassung vom 1. Februar 2016, unterliegen.

§ 2 Gehaltsregelung

(1) Die kollektivvertraglichen Gehaltsansätze der Gehaltstabellen ALT und NEU werden bis € 1.524,- um 1,45 %, bis € 1.943,- um 1,35 % und darüber um 1,30 % erhöht und auf ganze Euro aufgerundet.

**) Siehe Tabellen auf Seiten [12](#), [14](#)*

(2) Die Gehaltstabellen ALT und NEU des Kollektivvertrages vom 1. Februar 1997 in der Fassung vom 1. Februar 2016 werden durch die in der Anlage enthaltene Tabellen ersetzt.

(3) Die Lehrlingsentschädigungen werden folgendermaßen erhöht:

im 1. Lehrjahr € 590,-
im 2. Lehrjahr € 730,-

im 3. Lehrjahr € 1.055,-
im 4. Lehrjahr € 1.080,-

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

(5) Das Fixum für Außendienstmitarbeiter wird von € 695,- auf € 715,- angehoben.

(6) Die Bezahlung von Ferialaushilfen und Praktikanten beträgt:

Für die erstmalige Beschäftigung
im Unternehmen: € 700,- pro Monat
Für alle weiteren Beschäftigungen
im Unternehmen: € 960,- pro Monat

§ 3 Dienstrechtliche Regelungen

(1) Im Punkt X. Fortzahlung des Gehalts bei Dienstverhinderung werden einige Litera neu formuliert, sodass sie lauten:

- a) Bei eigener Eheschließung bzw bei eigener Eintragung der Partnerschaft nach dem EPG 3 Arbeitstage
- b) Bei Teilnahme an der Eheschließung bzw Eintragung der eingetragenen Partnerschaft nachdem EPG der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag
- c) Bei Tod des Ehegatten, Lebensgefährten bzw des/der eingetragenen Partners/ Partnerin nach dem EPG wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ... 3 Arbeitstage

- g) Bei Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin bzw der eingetragenen Partnerin nach dem EPG 1 Arbeitstag
- h) Bei Eheschließung bzw Eintragung der eingetragenen Partnerschaft nachdem EPG von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag

(2) Im Punkt XIX. Gehaltsordnung A. Allgemeiner Teil Ziffer 10. wird folgender Satz angefügt:

„Durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung kann die Gehaltszahlung im Nachhinein vereinbart werden. Die Umstellung kann nur nach dem von den KV-Partnern vorgegebenen System gemäß Anlage A erfolgen.“

§ 4 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 2017 in Kraft und hat eine Laufzeit von 12 Monaten, der nächste Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 2018 in

Kraft. Der Punkt (2) des § 3 dieses Zusatzkollektivvertrags und die Anlage A treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

Salzburg, 17. Jänner 2017

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

Der Generalanwalt:
Dr. Walter Rothensteiner

Der Generalsekretär:
Dr. Andreas Pangl

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

Vorsitzender:
Wolfgang Katzian

Geschäftsbereichsleiter:
Karl Dürtscher

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

Vorsitzende:
Gerlinde Tremel

Wirtschaftsbereichssekretär:
Paul Prusa

ANLAGE A

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Warenbetriebe des Raiffeisenverbandes Salzburg

UMSTELLUNG DER GEHALTSZAHLUNG GEMÄSS PUNKT XIX. GEHALTSORDNUNG A. ALLGEMEINER TEIL, ZIFFER 10 VON GEHALTSZAHLUNG AM JEWEILS ERSTEN EINES MONATS AUF GEHALTSZAHLUNG ZUM JEWEILS LETZTEN EINES MONATS

Die Umstellung der Gehaltszahlung von im Vorhinein auf im Nachhinein erfolgt nach einem vorgegebenen System:

80 % des laufenden monatlichen Nettobezuges wird als Vorschuss vom Dienstgeber ausbezahlt. Während der darauf folgenden 24 Monate wird der Vorschuss

in gleichen Teilen bei der Gehaltsabrechnung abgezogen.

Sollte das Dienstverhältnis vor Ablauf der 24 Monate enden, wird der offene Vorschussbetrag zur Gänze im Austrittsmonat gegengerechnet bzw sind nicht gegenrechenbare offene Vorschussbeträge binnen 2 Wochen vom Dienstnehmer rück zu erstatten.

EMPFEHLUNG

Im Zuge des Abschlusses des Zusatzkollektivvertrages zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Warenbetriebe des Raiffeisenverbandes Salzburg am 21. Jänner 2015 geben die Sozialpartner folgende Empfehlung an die, diesem Kollektivvertrag unterliegenden Betriebe:

Der

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

und der

Salzburg, 21. Jänner 2015

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

empfehlen gemeinsam:

Zum Thema Schutz- und Arbeitskleidung sind innerbetriebliche Regelungen in Abstimmung mit dem Betriebsrat schriftlich festzulegen.

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

Der Generalanwalt:
Dr. Walter Rothensteiner

Der Generalsekretär:
Dr. Andreas Pangl

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

Vorsitzender:
Wolfgang Katzian

Geschäftsbereichsleiter:
Karl Proyer

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

Vorsitzende:
Gerlinde Kastner

Wirtschaftsbereichssekretär:
Paul Prusa

ZUSATZINFORMATIONEN

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Gehaltstabelle 1. 2. 2016

Gültig ab 1. Februar 2016

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Im 1. Angestelltenjahr	1.478,00
Im 2. Angestelltenjahr	1.478,00

Beschäftigungsgruppe	B	C	D	E	F	
Stufe	Verweiljahre	€	€	€	€	
1	2 Verweiljahre	1.540,00	1.646,00	1.880,00	2.601,00	2.814,00
2	2 Verweiljahre	1.624,00	1.732,00	2.018,00	2.729,00	2.973,00
3	2 Verweiljahre	1.689,00	1.837,00	2.176,00	2.814,00	3.133,00
4	2 Verweiljahre	1.763,00	1.911,00	2.337,00	2.973,00	3.186,00
5	3 Verweiljahre	1.826,00	2.018,00	2.443,00	3.091,00	3.420,00
6	3 Verweiljahre	1.911,00	2.123,00	2.634,00	3.239,00	3.578,00
7	5 Verweiljahre	2.007,00	2.304,00	2.836,00	3.483,00	3.812,00
8	x Verweiljahre	2.039,00	2.337,00	2.856,00	3.505,00	3.845,00

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	574,00
im 2. Lehrjahr	709,00
im 3. Lehrjahr	1.032,00
im 4. Lehrjahr	1.055,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 695,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2015

Gültig ab 1. Februar 2015

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Angestellte:

im 1. Angestelltenjahr	1.456,00
im 2. Angestelltenjahr	1.456,00

Beschäftigungsgruppe	B	C	D	E	F	
Stufe	Verweiljahre	€	€	€	€	
1	2 Verweiljahre	1.517,00	1.622,00	1.852,00	2.563,00	2.772,00
2	2 Verweiljahre	1.600,00	1.706,00	1.988,00	2.689,00	2.929,00
3	2 Verweiljahre	1.664,00	1.810,00	2.144,00	2.772,00	3.087,00
4	2 Verweiljahre	1.737,00	1.883,00	2.302,00	2.929,00	3.139,00
5	3 Verweiljahre	1.799,00	1.988,00	2.407,00	3.045,00	3.369,00
6	3 Verweiljahre	1.883,00	2.092,00	2.595,00	3.191,00	3.525,00
7	5 Verweiljahre	1.977,00	2.270,00	2.794,00	3.432,00	3.756,00
8	x Verweiljahre	2.009,00	2.302,00	2.814,00	3.453,00	3.788,00

Ferialaushilfen und -praktikanten:

Für die erstmalige Beschäftigung im Unternehmen	663,00
Für alle weiteren Beschäftigungen im Unternehmen	960,00

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	564,00
im 2. Lehrjahr	697,00
im 3. Lehrjahr	1.015,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens	685,00
--	--------

Gehaltstabelle 1. 2. 2014

Gültig ab 1. Februar 2014

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Angestellte:

im 1. Angestelltenjahr	1.426,00
im 2. Angestelltenjahr	1.426,00

BG	II	III	IV	V	VI
1. Berufsjahr	1.472,00	1.480,00	1.618,00		
3. Berufsjahr	1.501,00	1.511,00	1.684,00		
5. Berufsjahr	1.526,00	1.611,00	1.769,00	2.434,00	2.714,00
7. Berufsjahr	1.562,00	1.702,00	1.977,00	2.635,00	
9. Berufsjahr	1.662,00	1.837,00	2.221,00	2.848,00	
10. Berufsjahr	1.754,00	1.926,00	2.452,00	3.025,00	3.199,00
12. Berufsjahr	1.849,00	2.011,00	2.591,00	3.172,00	
14. Berufsjahr	1.911,00	2.141,00	2.770,00	3.246,00	
15. Berufsjahr					3.683,00
16. Berufsjahr	2.020,00	2.263,00	2.822,00	3.336,00	
18. Berufsjahr	2.076,00	2.375,00	2.860,00	3.428,00	3.754,00
20. Berufsjahr		2.409,00	2.899,00	3.473,00	3.954,00
22. Berufsjahr		2.436,00	2.936,00	3.515,00	4.188,00
25. Berufsjahr		2.512,00	3.009,00	3.592,00	4.436,00

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	550,00
im 2. Lehrjahr	680,00
im 3. Lehrjahr	990,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 670,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2013

Gültig ab 1. Februar 2013

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Angestellte:

im 1. Angestelltenjahr	1.391,00
im 2. Angestelltenjahr	1.391,00

BG	II	III	IV	V	VI
1. Berufsjahr	1.436,00	1.444,00	1.579,00		
3. Berufsjahr	1.464,00	1.474,00	1.643,00		
5. Berufsjahr	1.489,00	1.572,00	1.726,00	2.375,00	2.648,00
7. Berufsjahr	1.524,00	1.660,00	1.929,00	2.571,00	
9. Berufsjahr	1.621,00	1.792,00	2.167,00	2.779,00	
10. Berufsjahr	1.711,00	1.879,00	2.392,00	2.951,00	3.121,00
12. Berufsjahr	1.804,00	1.962,00	2.528,00	3.095,00	
14. Berufsjahr	1.864,00	2.089,00	2.702,00	3.167,00	
15. Berufsjahr					3.593,00
16. Berufsjahr	1.971,00	2.208,00	2.753,00	3.255,00	
18. Berufsjahr	2.025,00	2.317,00	2.790,00	3.344,00	3.662,00
20. Berufsjahr		2.350,00	2.828,00	3.388,00	3.858,00
22. Berufsjahr		2.377,00	2.864,00	3.429,00	4.086,00
25. Berufsjahr		2.451,00	2.936,00	3.504,00	4.328,00

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	533,00
im 2. Lehrjahr	663,00
im 3. Lehrjahr	960,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 650,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2012

Gültig ab 1. Februar 2012

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Angestellte:

im 1. Angestelltenjahr	1.350,00
im 2. Angestelltenjahr	1.350,00

BG	II	III	IV	V	VI
1. Berufsjahr	1.394,00	1.402,00	1.532,50		
3. Berufsjahr	1.421,00	1.431,00	1.594,50		
5. Berufsjahr	1.445,50	1.526,50	1.675,50	2.306,00	2.574,50
7. Berufsjahr	1.479,50	1.611,00	1.872,50	2.496,50	
9. Berufsjahr	1.574,00	1.739,50	2.103,50	2.698,50	
10. Berufsjahr	1.661,00	1.824,50	2.322,00	2.865,00	3.034,00
12. Berufsjahr	1.751,00	1.904,50	2.454,50	3.005,00	
14. Berufsjahr	1.810,00	2.028,50	2.623,50	3.075,00	
15. Berufsjahr					3.492,50
16. Berufsjahr	1.913,50	2.143,50	2.673,00	3.160,00	
18. Berufsjahr	1.965,50	2.249,50	2.708,50	3.247,00	3.560,50
20. Berufsjahr		2.281,50	2.745,50	3.289,50	3.751,00
22. Berufsjahr		2.307,50	2.781,00	3.329,00	3.972,50
25. Berufsjahr		2.380,00	2.850,50	3.402,50	4.207,50

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	517,00
im 2. Lehrjahr	643,00
im 3. Lehrjahr	932,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 630,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2011

Gültig ab 1. Februar 2011

in Euro

Beschäftigungsgruppe I:

Im 1. Angestelltenjahr: 1.300,00

Im 2. Angestelltenjahr: 1.300,00

BG	II	III	IV	V	VI
1. Berufsjahr	1.344,00	1.352,00	1.479,00	2.228,00	
3. Berufsjahr	1.371,00	1.381,00	1.539,00	2.412,00	
5. Berufsjahr	1.395,00	1.473,00	1.617,00	2.607,00	2.487,00
7. Berufsjahr	1.428,00	1.555,00	1.807,00	2.768,00	
9. Berufsjahr	1.519,00	1.679,00	2.030,00	2.903,00	
10. Berufsjahr	1.603,00	1.761,00	2.241,00	2.971,00	2.931,00
12. Berufsjahr	1.690,00	1.838,00	2.369,00	3.053,00	
14. Berufsjahr	1.747,00	1.958,00	2.532,00	3.137,00	
15. Berufsjahr					3.374,00
16. Berufsjahr	1.847,00	2.069,00	2.580,00	3.178,00	
18. Berufsjahr	1.897,00	2.171,00	2.614,00	3.216,00	3.440,00
20. Berufsjahr		2.202,00	2.650,00	3.287,00	3.624,00
22. Berufsjahr		2.227,00	2.684,00		3.838,00
25. Berufsjahr		2.297,00	2.751,00		4.065,00

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr 499,00

im 2. Lehrjahr 621,00

im 3. Lehrjahr 900,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 595,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2010

Gültig ab 1. Februar 2010

in Euro

Beschäftigungsgruppe I:

Im 1. Angestelltenjahr: 1.246,00
 Im 2. Angestelltenjahr: 1.260,50

BG	II	III	IV	V	VI
1. Berufsjahr	1.313,00	1.321,00	1.445,00		
3. Berufsjahr	1.340,00	1.349,00	1.507,00		
5. Berufsjahr	1.363,00	1.439,00	1.583,00	2.184,00	2.438,00
7. Berufsjahr	1.395,00	1.523,00	1.769,00	2.364,00	
9. Berufsjahr	1.484,00	1.644,00	1.990,00	2.555,00	
10. Berufsjahr	1.570,00	1.724,00	2.197,00	2.713,00	2.873,00
12. Berufsjahr	1.655,00	1.801,00	2.322,00	2.846,00	
14. Berufsjahr	1.711,00	1.919,00	2.482,00	2.912,00	
15. Berufsjahr					3.307,00
16. Berufsjahr	1.810,00	2.028,00	2.529,00	2.993,00	
18. Berufsjahr	1.859,00	2.128,00	2.562,00	3.075,00	3.372,00
20. Berufsjahr		2.158,00	2.598,00	3.115,00	3.552,00
22. Berufsjahr		2.183,00	2.631,00	3.152,00	3.762,00
25. Berufsjahr		2.251,00	2.697,00	3.222,00	3.985,50

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr 487,00
 im 2. Lehrjahr 607,00
 im 3. Lehrjahr 879,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 580,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2009

Gültig ab 1. Februar 2009

in Euro

Beschäftigungsgruppe I:

Im 1. Angestelltenjahr: 1.224,00
 Im 2. Angestelltenjahr: 1.237,50

BG	II	III	IV	V	VI
1. Berufsjahr	1.291,00	1.298,50	1.422,50		
3. Berufsjahr	1.318,00	1.326,50	1.485,00		
5. Berufsjahr	1.340,50	1.416,50	1.559,50	2.152,00	2.404,00
7. Berufsjahr	1.373,00	1.500,00	1.742,50	2.329,50	
9. Berufsjahr	1.462,00	1.619,50	1.961,00	2.517,50	
10. Berufsjahr	1.547,00	1.699,00	2.165,00	2.672,50	2.833,00
12. Berufsjahr	1.630,50	1.774,00	2.288,00	2.804,00	
14. Berufsjahr	1.685,50	1.890,50	2.445,00	2.868,50	
15. Berufsjahr					3.261,00
16. Berufsjahr	1.783,50	1.998,50	2.491,50	2.948,50	
18. Berufsjahr	1.831,50	2.096,50	2.524,50	3.029,50	3.325,00
20. Berufsjahr		2.126,00	2.559,50	3.068,50	3.503,00
22. Berufsjahr		2.151,00	2.592,00	3.105,50	3.710,00
25. Berufsjahr		2.218,00	2.657,50	3.174,00	3.929,50

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr 478,00
 im 2. Lehrjahr 596,00
 im 3. Lehrjahr 864,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens 570,00

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 DSGVO § 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.)



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Service-Hotline: 05 0301-301, Fax: 05 0301-300
eMail: service@gpa-djp.at, DVR 0046655, ZVR 576439352, CID: AT48ZZZ00000006541

mitmachen – mitreden – mitbestimmen



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

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

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

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

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

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

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

www.gpa-djp.at/interesse

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

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

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

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

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

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

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

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

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

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

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

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb

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

Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

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

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

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle 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



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

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



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