

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Angestellte der Raiffeisen-Warenbetriebe
Salzburg**

VOM 1. FEBRUAR 1997

IN DER FASSUNG 1. OKTOBER 2022



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte der
Raiffeisen-Warenbetriebe Salzburg

VOM 1. FEBRUAR 1997

IN DER FASSUNG 1. OKTOBER 2022

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Ein Kollektivvertrag

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

Die KV-Highlights:

Am 25. Jänner 2022 konnte für die Angestellten der Raiffeisen-Warenbetriebe Salzburg bei einer Inflation von 2,8 % folgendes Ergebnis erreicht werden:

- Die Kollektivvertrags-Gehälter werden um 2,8 % plus € 9,- erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet, das Einstiegsgehalt für Fachkräfte auf € 1.800,- angehoben (+ 4,4 %). Damit beträgt der Einstiegsgehalt für Hilfskräfte € 1.717,- (+ 3,5 %). Durchschnittlich werden die Gehälter um 3,2 % angehoben, mindestens um 3 %.
- Das Fixum für Außendienstmitarbeiter*innen wird auf € 905,- (+ 4,6 %) angehoben.
- Die Lehrlingseinkommen betragen
 - im 1. LJ: € 770,- (+ 4,05 %)
 - im 2. LJ: € 970,- (+ 3,74 %)
 - im 3. LJ: € 1.215,- (+ 3,40 %)
 - im 4. LJ: € 1.265,- (+ 3,27 %)
- Überzahlungen bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.
- Die AG-Beiträge zur Pensionskasse von derzeit 2,5 % um 0,2 %-Punkte auf 2,7 % erhöht.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	<u>6</u>	XX. Pensionskassenregelung	<u>16</u>
II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>6</u>	A. Beitritt zur Pensionskasse	<u>16</u>
III. Anstellung	<u>6</u>	B. Arten der Pensionsleistungen	<u>17</u>
IV. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer	<u>7</u>	C. Beiträge	<u>17</u>
V. Arbeitszeit	<u>7</u>	D. Verhältnis zu anderen Pensionsregelungen	<u>17</u>
VI. Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember	<u>7</u>	Anhang:	
VII. Ruhetage	<u>8</u>	I. Allgemeine Bestimmungen	<u>18</u>
VIII. Überstunden	<u>8</u>	II. Versorgungsleistungen	<u>19</u>
IX. Urlaub	<u>8</u>	III. Beiträge	<u>22</u>
X. Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhin-		IV. Informations- und Auskunftspflichten	<u>24</u>
derung	<u>8</u>	V. Unverfallbarkeit und Unverfallbarkeitsbe-	
XI. Bezüge im Krankheitsfall	<u>9</u>	trag	<u>25</u>
XII. Dienstjubiläen	<u>9</u>	VI. Einseitige Beendigung / Reduktion der Bei-	
XIII. Kündigung	<u>9</u>	tragsleistung während des aufrechten Ar-	
XIV. Abfertigung	<u>9</u>	beitsverhältnisses	<u>25</u>
XV. Schiedsgericht	<u>10</u>	VII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor	
XVI. Betriebsvereinbarung	<u>10</u>	dem Leistungsfall	<u>26</u>
XVII. Reisekosten	<u>10</u>	VIII. Mitwirkung der AWB/LB an der Verwaltung	
XVIII. Begünstigungsklausel	<u>11</u>	der Pensionskasse	<u>27</u>
XIX. Gehaltsordnung	<u>11</u>	IX. Veranlagungen	<u>27</u>
A. Allgemeiner Teil	<u>11</u>	X. Kündigung des PKV	<u>28</u>
B. Weihnachtsremuneration	<u>12</u>	Anlage A: Umstellung der Gehaltszahlung ge-	
C. Urlaubsremuneration	<u>12</u>	mäßz Punkt XIX. Gehaltsordnung, A. Allgemeiner	
D. Gemeinsame Bestimmungen für Weih-		Teil, Ziffer 10 von Gehaltszahlung am jeweils Ers-	
nachtsremuneration und Urlaubsremune-		ten eines Monats („Gehaltszahlung im Vorhi-	
ration	<u>12</u>	nein“) auf Gehaltszahlung zum Letzten eines Mo-	
E. Beschäftigungsgruppenschema ALT:		nats („Gehaltszahlung im Nachhinein“)	<u>30</u>
Gilt für Arbeitnehmer, die bis 31. 12. 2013		Zusatzkollektivvertrag vom 1. Februar 2022	<u>31</u>
eintreten	<u>12</u>	Zusatzkollektivvertrag vom 1. Oktober 2022	<u>33</u>
Gehaltstabelle Schema ALT 2018	<u>14</u>	Zusatzinformationen	
F. Beschäftigungsgruppenschema NEU:		Gehaltsabschlüsse 2021–2018	<u>35</u>
Gilt für Arbeitnehmer, die ab 1. 1. 2014 ein-		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-</i>	
treten und für bestehende Arbeitnehmer,		<i>seite</i>	
die bis 31. 12. 2014 einzelvertraglich ins Be-			
schäftigungsgruppenschema NEU wech-			
seln	<u>12</u>		
Gehaltstabelle Schema NEU 2022	<u>16</u>		

KOLLEKTIVVERTRAG

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

bund, 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 Veränderungen bis zum 1. 10. 2022 eingearbeitet. Der Kollektivvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. 1. des auf den Geltungsbeginn des letzten Zusatzkollektivvertrags folgenden Jahres.)*

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 Überstundenmaß 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

sowie 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 Methodistenkirche

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 | f) Beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, eines Schwiegerelternanteiles oder eines Großelternanteiles | 1 Arbeitstag. |
| b) Bei Teilnahme an der Eheschließung bzw Eintragung der eingetragenen Partnerschaft nachdem EPG der Kinder und Geschwister | 1 Arbeitstag | g) Bei Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin bzw der eingetragenen Partnerin nach dem EPG | 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 | h) Bei Eheschließung bzw Eintragung der eingetragenen Partnerschaft nachdem EPG von Geschwistern oder Kindern | 1 Arbeitstag |
| d) Beim Tode eines Elternteiles | 2 Arbeitstage. | 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. |
| e) Beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte | 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. DIENSTJUBILÄEN

1. 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.

2. Zum 15-jährigen Dienstjubiläum steht einmalig ein zusätzlicher Freizeittag im Ausmaß von 20% der individuellen wöchentlichen Normalarbeitszeit zu. Der Anspruch auf die zusätzliche Freizeit besteht im Monat bzw. Folgemonat des Dienstjubiläums.

(Gültig ab 1. 2. 2020)

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 ih-

nen 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.

d) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in die Regelung „Abfertigung alt“ (§§ 23–24 Angestelltengesetz) fallen, gilt:

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers aufgelöst, wird die „Abfertigung alt“ in der vollen Höhe, wie sie der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer zuletzt gebührt hätte, ausbezahlt.

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erbinnen bzw. Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin bzw. der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind zum Zeitpunkt des Ablebens keine gesetzlichen unterhaltsberechtigten Erbinnen bzw. Erben vorhanden, so erhält die Abgertigung die im gemeinsamen Haushalt lebende Ehefrau bzw. der Ehemann/die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner.

[lit d) gilt ab 1. Februar 2018]

4. Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn der Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 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 1/2) 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 Zeit-

punkt 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.

Gehaltsordnung

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 Gehaltstafeln gelten die Jahre der praktischen Angestelltentä-

tigkeit 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. (1) 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.

(2) Karenzen nach dem MSchG und VKG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1. 1. 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Berufsjahre, der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

(3) Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14a und 14b AVRAG, die ab dem 1. 1. 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum jeweils gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

(6a. idF 1. Februar 2019)

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 Kalendermonats für das bevorstehende Kalendermonat. Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung kann die Gehaltszahlung im Nachhinein vereinbart werden.

Die Umstellung der Gehaltszahlung im Vorhinein auf Gehaltszahlung im Nachhinein kann durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung nur nach den von den KV-Partnern vorgegebenen Varianten in Anlage A erfolgen. (Seite [30](#))

(idF ab 1. Oktober 2022)

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 austretenden 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, auszubahlen.

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 Brutto-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 Angestell-

tendienstjahren 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

– Lagererste, 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. 2021

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

Beschäftigungsgruppe I

Angestellte:

im 1. Angestelltenjahr	1.717,00
im 2. Angestelltenjahr	1.717,00

Beschäftigungsgruppe II

1. Berufsjahr.....	1.800,00
3. Berufsjahr.....	1.800,00
5. Berufsjahr.....	1.827,00
7. Berufsjahr.....	1.866,00
9. Berufsjahr.....	1.978,00
10. Berufsjahr.....	2.082,00
12. Berufsjahr.....	2.191,00
14. Berufsjahr.....	2.262,00
16. Berufsjahr.....	2.388,00
18. Berufsjahr.....	2.453,00

Beschäftigungsgruppe III

1. Berufsjahr.....	1.800,00
3. Berufsjahr.....	1.809,00
5. Berufsjahr.....	1.922,00
7. Berufsjahr.....	2.023,00
9. Berufsjahr.....	2.177,00
10. Berufsjahr.....	2.278,00
12. Berufsjahr.....	2.378,00
14. Berufsjahr.....	2.529,00
16. Berufsjahr.....	2.674,00
18. Berufsjahr.....	2.804,00
20. Berufsjahr.....	2.846,00
22. Berufsjahr.....	2.876,00
25. Berufsjahr.....	2.966,00

Beschäftigungsgruppe IV

1. Berufsjahr.....	1.929,00
3. Berufsjahr.....	2.004,00
5. Berufsjahr.....	2.099,00
7. Berufsjahr.....	2.337,00
9. Berufsjahr.....	2.624,00
10. Berufsjahr.....	2.897,00
12. Berufsjahr.....	3.060,00
14. Berufsjahr.....	3.270,00
16. Berufsjahr.....	3.330,00
18. Berufsjahr.....	3.376,00
20. Berufsjahr.....	3.422,00
22. Berufsjahr.....	3.466,00
25. Berufsjahr.....	3.551,00

Beschäftigungsgruppe V

5. Berufsjahr	2.874,00
7. Berufsjahr	3.111,00
9. Berufsjahr	3.363,00
10. Berufsjahr	3.570,00
12. Berufsjahr	3.744,00
14. Berufsjahr	3.830,00
16. Berufsjahr	3.936,00
18. Berufsjahr	4.045,00
20. Berufsjahr	4.097,00
22. Berufsjahr	4.148,00
25. Berufsjahr	4.237,00

Beschäftigungsgruppe VI

5. Berufsjahr	3.205,00
10. Berufsjahr	3.775,00
15. Berufsjahr	4.344,00
18. Berufsjahr	4.428,00
20. Berufsjahr	4.665,00
22. Berufsjahr	4.939,00
25. Berufsjahr	5.231,00

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	770,00
im 2. Lehrjahr	970,00
im 3. Lehrjahr	1.215,00
im 4. Lehrjahr	1.265,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens .. 905,00

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 gegebenen-

falls 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 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.*

Im 1. Angestelltenjahr 1.717,00
 Im 2. Angestelltenjahr 1.717,00

Beschäftigungsgruppe		B	C	D	E	F
Stufe	Verweiljahre	€	€	€	€	€
1	2	1.800,00	1.897,00	2.152,00	2.965,00	3.207,00
2	2	1.873,00	1.990,00	2.305,00	3.110,00	3.387,00
3	2	1.943,00	2.104,00	2.482,00	3.207,00	3.569,00
4	2	2.023,00	2.186,00	2.665,00	3.387,00	3.630,00
5	3	2.092,00	2.305,00	2.785,00	3.522,00	3.895,00
6	3	2.186,00	2.422,00	3.003,00	3.690,00	4.075,00
7	5	2.293,00	2.627,00	3.231,00	3.967,00	4.341,00
8		2.328,00	2.665,00	3.255,00	3.992,00	4.378,00

Lehrlingsentschädigung

im 1. Lehrjahr 770,00
 im 2. Lehrjahr 970,00
 im 3. Lehrjahr 1.215,00
 im 4. Lehrjahr 1.265,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens .. 905,00
 (XIX idF ab 1. Februar 2022)

XX. PENSIONSKASSENREGELUNG

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 vier 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. Waisenspension

C. Beiträge

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden Dienstnehmer Beiträge in der Höhe von 2,7 % dessen Monatsgrundgehältes (brutto) entsprechend der kollektivvertraglichen Einstufung zu entrichten.

(2) Der Dienstnehmer kann sich verpflichten, eigene Beiträge zur Finanzierung der Versorgungsleistungen in der Höhe von 2,7 % (bzw bei Einschränkung 1,35 %) seines Monatsgrundgehältes 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 Fol-

genden „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) Beiträge 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.**)

Bei Personen, die die Lehrzeit im Unternehmen erfolgreich absolviert haben, erfolgt die Einbeziehung unter folgenden Voraussetzungen:

- die Vollendung von 4 Dienstjahren beim Arbeitgeber unter Anrechnung der im Unternehmen verbrachten Lehrzeit
- die Vollendung des 25. Lebensjahres
- die Unterfertigung der Zustimmungserklärung durch den Arbeitnehmer
- Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze.

(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 zukom-

men zu lassen; insbesondere wird der AWB eine Erklärung zur Datenübermittlung und Auskunftserteilung für die Pensionskasse unterzeichnen. Eine Einbeziehung in die Pensionskasse erfolgt jedenfalls erst nach Einlangen aller Unterlagen bei der Pensionskasse.

(8) Arbeitgeber, Betriebsrat und AWB stimmen der automatisationsunterstützten 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 Geschäftunterlagen 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)pension be-

trägt 60 % des Anspruches des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension; die Vollwaisenpension 36 %, die Halbwaisenpension 24 % dieses Anspruchs. 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 Ruhezeitraumes 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 Verein-

barungen 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 Kriegereignisse;

- 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 2,7 % 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 2,7 % (bzw bei Einschränkung 1,35 %) seines Gehaltes an die Pensionskasse zu leisten. Für die Bemessung der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern ausgegangen. (Änderungen hinsichtlich des Prozentsatzes mit Bezug auf den Dienstgeberbeitrag ist mit 1. 2. 2022 in Kraft getreten, allfällige zu diesem Zeitpunkt bereits festgelegte Dienstnehmerbeiträge können in unveränderter Höhe weitergeleistet werden.)

Der Arbeitnehmer kann sich alternativ auch verpflichten, Arbeitnehmerbeiträge in Höhe des in § 108a Abs 2 EStG angeführten höchstmöglichen Beitrags, für den eine Prämienbegünstigung in Anspruch genommen werden kann (derzeit 1.000 EUR p.a.), an die Pensionskasse zu leisten (1.000-Euro-Prämienmodell). Voraussetzung für die Inanspruchnahme des 1.000-Euro-Prämienmodells ist die Erfüllung der jeweils aktuellen Datenmeldeerfordernisse durch den Arbeitgeber bei Meldungen an die Pensionskasse.

Ohne Prämienantrag gemäß § 108a EStG ist kein über den Arbeitgeberbeitrag hinausgehender Arbeitnehmerbeitrag möglich. Soweit der Arbeitnehmerbeitrag das gesetzlich zulässige Ausmaß überschreitet (zB Prämienantrag gemäß § 108a EStG liegt nicht vor

oder ist unzulässig), wird der Arbeitnehmerbeitrag auf das höchstmögliche zulässige Ausmaß gekürzt; die Verrechnung erfolgt über den Arbeitgeber. Eine allfällige Prämie gemäß § 108a EStG kann von der Pensionskasse als Arbeitnehmerbeitrag dem Arbeitnehmerkonto bei der Pensionskasse gutgeschrieben werden.

(2) Unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer den Grundbeitrag in Höhe von 2,7 % 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. 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 Sekundärmarkttrendite 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 Leistungsfallendes 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 PENSIONSKASSE

(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 Prüfaktuars 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 ge-

mäß (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 Betriebsstillegung 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 erworbenen 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 jähr-

lich 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 angelastet. 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 benach-

richtigen 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 ARBEITSVERHÄLTNISSSES VOR DEM LEISTUNGSFALL

§ 22 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES VOR DEM LEISTUNGSFALL

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines AWB vor Eintritt des Leistungsfallles 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 Anmel-

dung 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 Bilanzzerstellung, 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

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 („Gehaltszahlung im Vorhinein“) auf Gehaltszahlung zum Letzten eines Monats („Gehaltszahlung im Nachhinein“)

Die Umstellung von Gehaltszahlung im Vorhinein auf Gehaltszahlung im Nachhinein erfolgt gemäß einer der folgenden Varianten nach Wahl des einzelnen Angestellten:

– **Variante 1:** Umstieg ohne Gehaltsvorschuss (Akontozahlung):

Die letzte Vorhineinauszahlung erfolgt Ende November 2022 (für Dezember 2022). Die nächste und gleichzeitig erste Gehaltsauszahlung im Nachhinein erfolgt Ende Jänner 2023 (für Jänner 2023).

– **Variante 2a:** Umstieg mit Gehaltsvorschuss (Akontozahlung):

Die letzte Vorhineinauszahlung erfolgt Ende November 2022 (für Dezember 2022). Anfang Jänner werden 100 % des laufenden monatlichen Nettogehalts (Stand Anfang Jänner 2023) als Akontozahlung (Vorschuss) ausbezahlt und über die nächsten 12 Gehaltszahlungen (von Ende Jänner 2023 bis Ende Dezember 2023 in 12 gleichen Teilen mit den laufenden Gehaltszahlungen gegengerechnet.

Sollte das Dienstverhältnis vor Ablauf der 12 Monate enden, wird der offene Vorschussbetrag zur Gänze im Austrittsmonat gegengerechnet bzw. sind nicht gegenrechenbare offene Vorschussbeträge binnen 2 Wochen vom Dienstnehmer rückzuerstatten.

Fallen entgeltfreie Zeiten in den 12 Monatszeitraum, kann individuell eine sofortige Rückzahlung oder eine Erstreckung der Rückzahlung vereinbart werden.

– **Variante 2b:** Umstieg mit Gehaltsvorschuss (Akontozahlung):

Die letzte Vorhineinauszahlung erfolgt Ende November 2022 (für Dezember 2022). Anfang Jänner

werden 100 % des laufenden monatlichen Nettogehalts (Stand Anfang Jänner 2023) als Akontozahlung (Vorschuss) ausbezahlt und über die nächsten 4 Sonderzahlungen (März 2023, Juni 2023, September 2023 und November 2023) in 4 gleichen Teilen mit der jeweiligen Gehaltsauszahlung gegengerechnet.

Sollte das Dienstverhältnis vor Ablauf der 12 Monate enden, wird der offene Vorschussbetrag zur Gänze im Austrittsmonat gegengerechnet bzw. sind nicht gegenrechenbare offene Vorschussbeträge binnen 2 Wochen vom Dienstnehmer rückzuerstatten.

Fallen entgeltfreie Zeiten in den 12 Monatszeitraum, kann individuell eine sofortige Rückzahlung oder eine Erstreckung der Rückzahlung vereinbart werden.

– **Variante 2c:** Umstieg mit Gehaltsvorschuss (Akontozahlung):

Die letzte Vorhineinauszahlung erfolgt Ende November 2022 (für Dezember 2022). Anfang Jänner werden 100 % des laufenden monatlichen Nettogehalts (Stand Anfang Jänner 2023) als Gehaltsvorschuss im Wege einer Akontozahlung ausbezahlt und sowohl über die nächsten 12 laufenden Monatsentgelte zu je einem Zwanzigstel als auch zusätzlich über die 4 Sonderzahlungen (März 2023, Juni 2023, September 2023 und November 2023) zu je zwei Zwanzigstel des im Jänner bezahlten Vorschusses gegengerechnet.

Sollte das Dienstverhältnis vor Ablauf der 12 Monate enden, wird der offene Vorschussbetrag zur Gänze im Austrittsmonat gegengerechnet bzw. sind nicht gegenrechenbare offene Vorschussbeträge binnen 2 Wochen vom Dienstnehmer rückzuerstatten.

Fallen entgeltfreie Zeiten in den 12 Monatszeitraum, kann individuell eine sofortige Rückzahlung oder eine Erstreckung der Rückzahlung vereinbart werden.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Warenbetriebe des Raiffeisenverbandes
Salzburg

vom 1. Februar 1997

in der Fassung vom 1. Februar 2021

zwischen dem

Österreichischen Raiffeisenverband

1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

I) GELTUNGSBEREICH

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

tungsbereich des Kollektivvertrages vom 1. Februar 1997 in der Fassung vom 1. Februar 2021, unterliegen.

II) VALORISIERUNG

(1) In Kapitel „XIX. Gehaltsordnung“ werden die kollektivvertraglichen Ansätze um 2,8 % zuzüglich € 9,- erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Das Mindestgehalt in der Gehaltstabelle ALT Beschäftigungsgruppen II (1. und 3. Berufsjahr) sowie in der Beschäftigungsgruppe III (1. Berufsjahr) und in der Gehaltstabelle NEU Beschäftigungsgruppe B (1. Stufe) wird auf 1.800 Euro erhöht.

Die Gehaltstabelle des Kollektivvertrages vom 1. Februar 1997 in der Fassung vom 1. Februar 2021 wird durch die in der Anlage enthaltene Tabelle ersetzt.

(2) In Kapitel „XIX. Gehaltsordnung“ wird das Fixum für Außendienstmitarbeiter auf € 905,- erhöht.

(3) Überzahlungen, wie sie am 31. Jänner 2022 bestehen, bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

(4) In Kapitel „XIX. Gehaltsordnung“ lauten die Lehrlingsentschädigungen wie folgt:

im 1. Lehrjahr.....	€ 770,-
im 2. Lehrjahr.....	€ 970,-
im 3. Lehrjahr.....	€ 1.215,-
im 4. Lehrjahr.....	€ 1.265,-

III) RAHMENRECHT

Die AG-Beiträge zur Pensionskasse von derzeit 2,5 % werden um 0,2%-Punkte auf 2,7 % erhöht, ebenso die Möglichkeit der Beitragsleistung für AN bis zum gleichen Ausmaß. Entsprechend ändert sich folgender Text:

XX. PENSIONSKASSENREGELUNG

C. Beiträge

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden Dienstnehmer Beiträge in der Höhe von 2,7% 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 2,7% (bzw bei Einschränkung 1,35%) seines Monatsgrundgehaltes zu entrichten.

ANHANG

§ 10 Arbeitgeberbeiträge

(2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden AWB Beiträge (Arbeitgeberbeiträge) in der Höhe von 2,7% dessen Gehaltes zu entrichten.

§ 11 Arbeitnehmerbeiträge

(1) Ein Arbeitnehmer kann sich ab Erfüllung der Voraussetzungen verpflichten, Beiträge (Arbeitnehmerbeiträge) in Höhe von 2,7% (bzw bei Einschränkung 1,35%)

seines Gehaltes an die Pensionskasse zu leisten. Für die Bemessung der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern ausgegangen. (Änderungen hinsichtlich des Prozentsatzes mit Bezug auf den Dienstgeberbeitrag ist mit 1. 2. 2022 in Kraft getreten, allfällige zu diesem Zeitpunkt bereits festgelegte Dienstnehmerbeiträge können in unveränderter Höhe weitergeleistet werden.)

...

(2) Unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer den Grundbeitrag in Höhe von 2,7% lt (1) leistet, kann er sich auch verpflichten, Zusatzbeiträge im Sinne des § 10 (3) dieser Bestimmungen in derselben Höhe wie der Arbeitgeber zu leisten.

IV) WIRKSAMKEITSBEGINN

Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrags ist der 1. Februar 2022. Die Laufzeit des Kollektivvertrags beträgt

12 Monate, der nächste Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 2023 in Kraft.

Salzburg/Wien, am 25. Jänner 2022

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

Der Generalanwalt:
Dr. Walter Rothensteiner

Der Generalsekretär:
Dr. Andreas Pangl

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND,
GEWERKSCHAFT GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND,
GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Gerlinde Tremel

Wirtschaftsbereichssekretär:
Mag. Andreas Laaber

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Warenbetriebe des Raiffeisenverbandes
Salzburg

vom 1. Februar 1997

in der Fassung vom 1. Februar 2022

zwischen dem

Österreichischen Raiffeisenverband

1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

I) GELTUNGSBEREICH

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

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

II) RAHMENRECHT

In der GEHALTSORDNUNG, A. Allgemeiner Teil lautet Ziffer 10 wie folgt:

„Die Gehaltszahlung erfolgt zum Ersten eines Kalendermonats für das bevor stehende Kalendermonat.

Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung kann die Gehaltszahlung im Nachhinein vereinbart werden.

Die Umstellung der Gehaltszahlung im Vorhinein auf Gehaltszahlung im Nachhinein kann durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat

durch Einzelvereinbarung nur nach den von den KV-Partnern vorgegebenen Varianten in Anlage A erfolgen.“

Die Anlage A „Umstellung der Gehaltszahlung gemäß Punkt XIX. Gehaltsordnung, A. Allgemeiner Teil, Ziffer 10 von Gehaltszahlung am jeweils Ersten eines Monats („Gehaltszahlung im Vorhinein“) auf Gehaltszahlung zum Letzten eines Monats („Gehaltszahlung im Nachhinein“) lautet wie folgt:

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 („Gehaltszahlung im Vorhinein“) auf Gehaltszahlung zum Letzten eines Monats („Gehaltszahlung im Nachhinein

Die Umstellung von Gehaltszahlung im Vorhinein auf Gehaltszahlung im Nachhinein erfolgt gemäß einer der folgenden Varianten nach Wahl des einzelnen Angestellten:

– **Variante 1:** Umstieg ohne Gehaltsvorschuss (Akontozahlung):

Die letzte Vorhineinauszahlung erfolgt Ende November 2022 (für Dezember 2022). Die nächste

und gleichzeitig erste Gehaltsauszahlung im Nachhinein erfolgt Ende Jänner 2023 (für Jänner 2023).

– **Variante 2a:** Umstieg mit Gehaltsvorschuss (Akontozahlung):

Die letzte Vorhineinauszahlung erfolgt Ende November 2022 (für Dezember 2022). Anfang Jänner werden 100 % des laufenden monatlichen Nettogehalts (Stand Anfang Jänner 2023) als Akontozahlung (Vorschuss) ausbezahlt und über die nächsten 12 Gehaltszahlungen (von Ende Jänner 2023 bis Ende Dezember 2023 in 12 gleichen Teilen mit den laufenden Gehaltszahlungen gegengerechnet.

Sollte das Dienstverhältnis vor Ablauf der 12 Monate enden, wird der offene Vorschussbetrag zur Gänze im Austrittsmonat gegengerechnet bzw. sind nicht

gegenrechenbare offene Vorschussbeträge binnen 2 Wochen vom Dienstnehmer rückzuerstatten.

Fallen entgeltfreie Zeiten in den 12 Monatszeitraum, kann individuell eine sofortige Rückzahlung oder eine Erstreckung der Rückzahlung vereinbart werden.

– **Variante 2b:** Umstieg mit Gehaltsvorschuss (Akontozahlung):

Die letzte Vorhineinauszahlung erfolgt Ende November 2022 (für Dezember 2022). Anfang Jänner werden 100 % des laufenden monatlichen Nettogehalts (Stand Anfang Jänner 2023) als Akontozahlung (Vorschuss) ausbezahlt und über die nächsten 4 Sonderzahlungen (März 2023, Juni 2023, September 2023 und November 2023) in 4 gleichen Teilen mit der jeweiligen Gehaltsauszahlung gegengerechnet.

Sollte das Dienstverhältnis vor Ablauf der 12 Monate enden, wird der offene Vorschussbetrag zur Gänze im Austrittsmonat gegengerechnet bzw. sind nicht gegenrechenbare offene Vorschussbeträge binnen 2 Wochen vom Dienstnehmer rückzuerstatten.

Fallen entgeltfreie Zeiten in den 12 Monatszeitraum, kann individuell eine sofortige Rückzahlung oder

eine Erstreckung der Rückzahlung vereinbart werden.

– **Variante 2c:** Umstieg mit Gehaltsvorschuss (Akontozahlung):

Die letzte Vorhineinauszahlung erfolgt Ende November 2022 (für Dezember 2022). Anfang Jänner werden 100 % des laufenden monatlichen Nettogehalts (Stand Anfang Jänner 2023) als Gehaltsvorschuss im Wege einer Akontozahlung ausbezahlt und sowohl über die nächsten 12 laufenden Monatsentgelte zu je einem Zwanzigstel als auch zusätzlich über die 4 Sonderzahlungen (März 2023, Juni 2023, September 2023 und November 2023) zu je zwei Zwanzigstel des im Jänner bezahlten Vorschusses gegengerechnet.

Sollte das Dienstverhältnis vor Ablauf der 12 Monate enden, wird der offene Vorschussbetrag zur Gänze im Austrittsmonat gegengerechnet bzw. sind nicht gegenrechenbare offene Vorschussbeträge binnen 2 Wochen vom Dienstnehmer rückzuerstatten.

Fallen entgeltfreie Zeiten in den 12 Monatszeitraum, kann individuell eine sofortige Rückzahlung oder eine Erstreckung der Rückzahlung vereinbart werden.

III) WIRKSAMKEITSBEGINN

Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrags ist der 1. Oktober 2022.

Wien, am 27. September 2022

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

Der Generalanwalt:
Mag. Erwin Hameseder

Der Generalsekretär:
Dr. Andreas Pangl

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND,
GEWERKSCHAFT GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND,
GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT / NAHRUNG / GENUSS
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Gerlinde Tremel

Wirtschaftsbereichssekretär:
Mag. Andreas Laaber

ZUSATZINFORMATIONEN

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Gehaltstabelle 1. 2. 2021

Gültig ab 1. Februar 2021

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Im 1. Angestelltenjahr	1.660,54
Im 2. Angestelltenjahr	1.660,54

Beschäftigungsgruppe		B	C	D	E	F
Stufe	Verweiljahre	€	€	€	€	€
1	2 Verweiljahre	1.723,95	1.836,20	2.084,28	2.874,55	3.110,19
2	2 Verweiljahre	1.812,29	1.926,62	2.232,57	3.016,37	3.285,83
3	2 Verweiljahre	1.880,89	2.037,33	2.405,46	3.110,19	3.462,55
4	2 Verweiljahre	1.958,84	2.117,35	2.583,28	3.285,83	3.521,46
5	3 Verweiljahre	2.025,59	2.232,57	2.700,01	3.416,72	3.780,00
6	3 Verweiljahre	2.117,35	2.346,55	2.911,64	3.580,36	3.954,54
7	5 Verweiljahre	2.220,84	2.546,19	3.134,20	3.849,82	4.213,09
8	x Verweiljahre	2.254,98	2.583,28	3.157,11	3.873,82	4.249,09

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	740,00
im 2. Lehrjahr	935,00
im 3. Lehrjahr	1.175,00
im 4. Lehrjahr	1.225,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und
Provision erhalten ein Fixum von mindestens .. 875,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2020

Gültig ab 1. Februar 2020

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Im 1. Angestelltenjahr	1.636,00
Im 2. Angestelltenjahr	1.636,00

Beschäftigungsgruppe		B	C	D	E	F
Stufe	Verweiljahre	€	€	€	€	€
1	2 Verweiljahre	1.698,47	1.809,06	2.053,48	2.832,07	3.064,23
2	2 Verweiljahre	1.785,51	1.898,15	2.199,58	2.971,79	3.237,27
3	2 Verweiljahre	1.853,09	2.007,22	2.369,91	3.064,23	3.411,38
4	2 Verweiljahre	1.929,89	2.086,06	2.545,10	3.237,27	3.469,42
5	3 Verweiljahre	1.995,66	2.199,58	2.660,11	3.366,23	3.724,14
6	3 Verweiljahre	2.086,06	2.311,87	2.868,61	3.527,45	3.896,10
7	5 Verweiljahre	2.188,02	2.508,56	3.087,88	3.792,93	4.150,83
8	X Verweiljahre	2.221,66	2.545,10	3.110,45	3.816,57	4.186,30

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	725,00
im 2. Lehrjahr	920,00
im 3. Lehrjahr	1.155,00
im 4. Lehrjahr	1.205,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und
Provision erhalten ein Fixum von mindestens .. 860,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2019

Gültig ab 1. Februar 2019

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Im 1. Angestelltenjahr	1.586,00
Im 2. Angestelltenjahr	1.586,00

Beschäftigungsgruppe		B	C	D	E	F
Stufe	Verweiljahre	€	€	€	€	€
1	2 Verweiljahre	1 648,47	1 759,06	2 003,48	2 769,75	2 996,80
2	2 Verweiljahre	1 735,51	1 848,15	2 149,58	2 906,40	3 166,03
3	2 Verweiljahre	1 803,09	1 957,22	2 317,76	2 996,80	3 336,31
4	2 Verweiljahre	1 879,89	2 036,06	2 489,10	3 166,03	3 393,08
5	3 Verweiljahre	1 945,66	2 149,58	2 601,57	3 292,16	3 642,19
6	3 Verweiljahre	2 036,06	2 261,00	2 805,49	3 449,83	3 810,37
7	5 Verweiljahre	2 138,02	2 453,36	3 019,93	3 709,47	4 059,49
8	x Verweiljahre	2 171,66	2 489,10	3 042,00	3 732,59	4 094,18

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	665,00
im 2. Lehrjahr	840,00
im 3. Lehrjahr	1.125,00
im 4. Lehrjahr	1.175,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens .. 780,00

Gehaltstabelle 1. 2. 2018

Gültig ab 1. Februar 2018

in Euro

Beschäftigungsgruppe I

Im 1. Angestelltenjahr	1.536,00
Im 2. Angestelltenjahr	1.536,00

Beschäftigungsgruppe		B	C	D	E	F
Stufe	Verweiljahre	€	€	€	€	€
1	2 Verweiljahre	1.598,47	1.709,06	1.951,75	2.698,24	2.919,43
2	2 Verweiljahre	1.685,51	1.798,15	2.094,08	2.831,36	3.084,29
3	2 Verweiljahre	1.753,09	1.906,69	2.257,92	2.919,43	3.250,18
4	2 Verweiljahre	1.829,89	1.983,49	2.424,84	3.084,29	3.305,48
5	3 Verweiljahre	1.895,43	2.094,08	2.534,40	3.207,17	3.548,16
6	3 Verweiljahre	1.983,49	2.202,63	2.733,06	3.360,77	3.712,00
7	5 Verweiljahre	2.082,82	2.390,02	2.941,96	3.613,70	3.954,69
8	x Verweiljahre	2.115,59	2.424,84	2.963,46	3.636,23	3.988,48

Lehrlingsentschädigung:

im 1. Lehrjahr	615,00
im 2. Lehrjahr	755,00
im 3. Lehrjahr	1.088,00
im 4. Lehrjahr	1.110,00

Fixum für Außendienst:

Mitarbeiter im Außendienst mit Fixum und Provision erhalten ein Fixum von mindestens .. 735,00

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

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

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

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

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

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

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

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

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

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

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

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

E-Mail: service@gpa.at

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

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

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

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

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

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

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

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



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