

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die Dienstnehmer des „Verbandes zur  
Förderung der Tierzucht und Milchwirtschaft“**

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2005**

**IN DER AB 1. AUGUST 2022 GELTENDEN FASSUNG**



# **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](http://www.gpa.at)**



# **KOLLEKTIVVERTRAG**

für die Dienstnehmer des  
„Verbandes zur Förderung der Tierzucht  
und Milchwirtschaft“

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2005**

**IN DER AB 1. AUGUST 2022 GELTENDEN FASSUNG**

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Ein Kollektivvertrag

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA  
Vorsitzende

Karl Dürtscher  
Bundesgeschäftsführer

**KV-Highlights:**

Mit Geltung ab 1. August 2022 wird die Gehaltstabelle laut § 17 des Kollektivvertrags vom 1. Jänner 2021 um 3,2 % erhöht sowie kaufmännisch centgenau gerundet. Damit beträgt das Einstiegsgehalt für Probenehmer ab 1. August 2022 € 1.672,31.

Die Kärntner Landesfeiertage werden im KV als zusätzliche freie Tage festgeschrieben.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,  
[service@gpa.at](mailto:service@gpa.at), [www.gpa.at](http://www.gpa.at), [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

# Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>I. TEIL</b>		§ 19 Anrechnung von Berufsjahren .....	<u>11</u>
§ 1 Vertragsschließende .....	<u>6</u>	§ 20 Biennien .....	<u>11</u>
§ 2 Geltungsbereich .....	<u>6</u>	§ 21 Sozial- und Ausbildungszulagen .....	<u>11</u>
§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer .....	<u>6</u>	§ 22 Naturalverpflegung .....	<u>12</u>
§ 4 Dienstrecht und Form der Dienstverträge ..	<u>6</u>	§ 23 Dienstreisen .....	<u>12</u>
§ 5 Mitwirken des Betriebsrates .....	<u>7</u>	§ 24 Reisekosten .....	<u>12</u>
§ 6 Anstellung .....	<u>7</u>	§ 25 Prämien, Sonderzuwendungen .....	<u>12</u>
§ 7 Arbeitszeit .....	<u>7</u>	§ 26 Erlöschen der Ansprüche .....	<u>13</u>
§ 8 Urlaub .....	<u>8</u>	<b>Zusatz-KV</b>	
§ 9 Abfertigung .....	<u>8</u>	Abschlüsse 2020–2022 .....	<u>14</u>
§ 10 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstver-		<b>Gehaltstabelle</b>	
hinderung .....	<u>9</u>	Stand 1. Jänner 2022 .....	<u>16</u>
§ 11 Sonderregelung für den Todesfall .....	<u>9</u>	<b>Zusatzinformation</b>	
§ 12 Remunerationen .....	<u>9</u>	Frühere Gehaltsabschlüsse .....	ab <u>17</u>
§ 13 Sonderzahlungen (Jubiläumsgeld) .....	<u>10</u>		
§ 14 Kündigung .....	<u>10</u>		
§ 15 Begünstigungsklausel .....	<u>10</u>		
§ 16 Schlichtung .....	<u>10</u>		
<b>II. TEIL</b>			
§ 17 Bezugsordnung .....	<u>11</u>	<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-</i>	
§ 18 Einteilung der Kategorien .....	<u>11</u>	<i>seite</i>	

# KOLLEKTIVVERTRAG

## für die Dienstnehmer des „Verbandes zur Förderung der Tierzucht und Milchwirtschaft“

(Landeskontrollverband Kärnten), Museumgasse 5, 9020 Klagenfurt.

## I. TEIL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### § 1 VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens, Museumgasse 5, 9020 Klagenfurt, im Einvernehmen mit dem „Verband zur Förderung der Tierzucht und Milchwirtschaft“ (Landeskontroll-

verband Kärnten), 9020 Klagenfurt, Museumgasse 5 und dem Österr. Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

### § 2 GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das Gebiet des Bundeslandes Kärnten.

2. **Fachlich:** Für den im § 1 genannten Verband.

3. **Persönlich:** Für alle Dienstnehmer des im § 1 genannten Verbandes, die in der Tierzuchtförderung und Leistungsprüfung beschäftigt sind.

### § 3 GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. 1. 2005\*** in Kraft und gliedert sich in zwei Teile:

1. **TEIL:** Allgemeine Bestimmungen (arbeitsrechtlicher Teil) §§ 1 bis 16,
2. **TEIL:** Bezugsordnung (gehaltsrechtlicher Teil) §§ 17 bis 26.

Der erste Teil – allgemeine Bestimmungen – ist auf drei Jahre unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Jahres- oder Halbjahresschluss. Kommt es während der Kündigungsfrist zu keiner neuen Vereinbarung tritt jedenfalls § 70 eine Nachwirkung entsprechend dem Landarbeitsgesetz 2021 in Kraft.

Der zweite Teil des Vertrages – Bezugsordnung – kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten, aber nur mittels eingeschriebenen Briefes, von jedem vertragsschließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zwecks Abschluss einer neuen Bezugsordnung aufzunehmen. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben solange aufrecht, bis sie durch neu vereinbarte Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

*\*) In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis 1. August 2022 eingearbeitet*

### § 4 DIENSTRECHT UND FORM DER DIENSTVERTRÄGE

1. In allen, in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der auf die Dienstnehmer des Landeskontrollverbandes anzuwendenden arbeitsrechtlichen Gesetze, zB wie

das Gutsangestelltengesetz (GAngG), das Urlaubsgesetz, das Landarbeitsgesetz 2021 und das Arbeitsverfassungsgesetz in der jeweiligen gültigen Fassung, Anwendung.

2. Dieser Kollektivvertrag ist rechtsverbindlich und kann durch einen Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

3. Vor Abschluss des Dienstverhältnisses hat der Dienstnehmer diesen Kollektivvertrag vollinhaltlich zur Kenntnis zu nehmen und dies schriftlich zu bestätigen.

## § 5 MITWIRKEN DES BETRIEBSRATES

Im Interesse einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen dem Landeskontrollverband und seiner Dienstnehmer vereinbaren die vertragsschließenden Par-

teien eine Mitwirkung des Betriebsrates gemäß Landarbeitsgesetz 2021 und Arbeitsverfassung.

## § 6 ANSTELLUNG

1. a) Die Anstellung von Kontrollorganen erfolgt durch den Obmann des Landeskontrollverbandes (§ 7 Abschnitt c, Ziffer 3 der Verbandssatzung) über Vorschlag des Geschäftsführers. Desgleichen erfolgen Beförderungen von Probenehmern zu Kontrollassistenten und von Kontrollassistenten zu Zuchtwarten.

b) Ab dem 2. Dienstjahr kann ein Probenehmer auf Vorschlag der Geschäftsführung, zum Kontrollassistenten befördert werden.

2. Das Dienstverhältnis für Probenehmer wird erstmalig auf 4 Monate befristet abgeschlossen, wobei der erste Monat als Probemonat gilt und in diesem Zeitraum jederzeit von beiden Teilen gelöst werden kann. Spätestens ein Monat vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses, ist dem Dienstnehmer schriftlich

mitzuteilen, ob nach Ablauf des vierten Monats sein befristetes Dienstverhältnis in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt wird. Wird diese Frist nicht eingehalten, so gilt die Anstellung nach Ablauf des vierten Monats als unbefristetes Dienstverhältnis.

3. Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die nach der Bezugsordnung des Vertrages festgesetzte Bezugsstufe, schriftlich mitzuteilen. Bei Inkrafttreten des Kollektivvertrages sind Einstufungen, soweit sie sich aus Änderungen der Bezugsgruppe ergeben, vorzunehmen. Alle vertraglichen Änderungen sind jedem Arbeitnehmer durch Dienstzettel mitzuteilen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des AVRAG in der letztgültigen Fassung.

## § 7 ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit 40 Stunden und richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021. Grundsätzlich gilt die Fünftageweche.

2. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage und die Zeiteinteilung für den Außendienst erfolgt durch den Verband, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

3. Außer den gesetzlichen Feiertagen gelten als Feiertage der 24. Dezember und der 10. Oktober sowie der Tag des Landespatrons am 19. März. Evangelische und altkatholische Glaubensangehörige haben am Karfreitag dienstfrei.

4. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei auf bis

zu 45 Stunden ausgedehnt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist jedem Dienstnehmer vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes schriftlich mitzuteilen. Kurzfristige Änderungen (1 Woche davor) sind möglich.

5. Die geleistete Arbeitszeit zwischen 40 und 45 Wochenstunden, kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden. Ist eine Gewährung in Freizeit nicht möglich, so ist diese Mehrarbeitszeit mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag zu bezahlen. Hat der Arbeitnehmer am Ende des Durchrechnungszeitraumes oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Durchschnitt weniger als 40 Stunden pro Woche gearbeitet, ist der Arbeitgeber zum Abzug bzw zur Aufrechnung dieser Differenz mit dem aus dem Dienstverhältnis offenen Ansprüchen des Arbeitnehmers berechtigt. Der Freizeitausgleich soll tunlichst in ganzen Arbeitstagen erfolgen.

6. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind Dienstnehmer, die pro Woche weniger als die gesetzliche bzw kollektivvertragliche Stundenzahl beschäftigt sind. Sie erhalten die Bezüge (Barbezug, Sachbezug bzw entsprechende Ablösen) im Verhältnis der von Ihnen

geleisteten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 7 Abs 1.

*(Abs 6 idF ab 1. Jänner 2018)*

## § 8 URLAUB

1. Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein bezahlter Urlaub von 25 Arbeitstagen. Das Urlaubsmaß erhöht sich auf 28 Arbeitstage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 20 Jahre und auf 30 Arbeitstage, wenn das Dienstverhältnis über 25 Jahre gedauert hat. Bei Wirksamkeitsbeginn dieser Bestimmungen bestehende für die Dienstnehmer günstigere Regelungen über den Urlaub, werden dadurch nicht berührt.

2. Während desurlaubes darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Arbeiten in der eigenen Landwirtschaft oder beim Eigenheimbau sowie insbesondere Gemeinschaftsarbeiten gelten nicht als solche.

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

4. Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1, Behinderteneinstellungsgesetz (BGBl 1988/721) als begünstigte Personen anzusehen sind, sowie Inhaber von Amtsbescheinigungen gemäß Opferfürsorgegesetz (BGBl 183/47) haben einen weiteren Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 3 Werktagen. Der Urlaubsanspruch erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

40 vH um .....	4 WT
50 vH um .....	5 WT
60 vH um .....	6 WT

Dieser Zusatzurlaub entfällt für Kalenderjahre, in denen Dienstbefreiung zum Zwecke eines Kuraufenthaltes gewährt wurde.

### 5. Pflegefreistellung:

Anzuwenden sind diesbezüglich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der letztgültigen Fassung.

6. Im Übrigen gilt das Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung.

## § 9 ABFERTIGUNG

1. a) Den Dienstnehmern gebührt eine Abfertigung nach den Bestimmungen des § 22 GAngG. Naturalbezüge (§ 5 Abs 2 GAngG) sind jedoch, unabhängig vom Familienstand, mit dem vollen Wert laut Sachbezugsbewertung in Anschlag zu bringen.

b) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest der Abfertigung kann vom 3. Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

2. Der Anspruch des Dienstnehmers auf die gesetzliche Abfertigung (§ 22 Abs 1 GAngG) bleibt gewahrt, wenn der Dienstnehmer das Dienstverhältnis bei Erreichung oder Überschreitung der für die Altersrente erforderlichen Altersgrenze (§ 253 ASVG) bzw der für die vorzeitige Altersrente bei langer Versicherungsdauer (§ 253b ASVG) erforderlichen Altersgrenze oder wegen Eintritt in eine andere gesetzliche Pension unter

Einhaltung der gesetzlichen bzw vereinbarten Kündigungsfrist auflöst.

3. Im Falle einer Übernahme in das Angestelltenverhältnis sind die beim selben Dienstgeber als Arbeiter zurückgelegten Dienstzeiten, falls sie nicht schon abgefertigt wurden, anzurechnen. Dabei ist das Abfertigungsmaß für die als Arbeiter erbrachten Dienstzeiten unter Zugrundelegung des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses als Angestellter gebührenden Entgeltes nach den einschlägigen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 zu berechnen und der für die Angestelltendienstzeit gebührenden Abfertigung zuzurechnen. Das so zu errechnende Ausmaß der Abfertigung darf jedoch das Abfertigungsmaß nicht übersteigen, das gebührt hätte, wenn die gesamte Dienstzeit als Angestellter erbracht worden wäre.

4. An Stelle des Anspruches nach § 22 Abs 6 GAngG gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung in voller Höhe des in § 22 Abs 1 GAngG bezeichneten Betrages. Auf den über den gesetzlich normier-



ten Abfertigungsanspruch hinausgehenden Anspruch sind die Ansprüche nach § 11 Abs 1 und 2, einschließlich des damit abgelösten Anspruches nach § 23 Abs 5 GAngG anzurechnen.

5. Für die nach dem 31. 12. 2002 eingetretenen Mitarbeiter gelten in Bezug auf die Abfertigung ausschließlich die jeweils gültigen Bestimmungen des Mitarbeitervorsorgegesetzes.

## § 10 BEZÜGE IM KRANKHEITSFALL UND BEI DIENSTVERHINDERUNG

1. Hinsichtlich der Fortzahlung des Entgeltes im Falle der Erkrankung eines Dienstnehmers gelten die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Gutsangestelltengesetzes.

*(Abs 1 idF ab 1. Jänner 2018)*

2. Zuschuss bei Erkrankung: Dauert die Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall länger, als Entgeltfortzahlung gem § 8 GAngG zu leisten ist, gebührt dem Dienstnehmer ein Zuschuss von 49 % des vor der Erkrankung zustehenden Entgeltes.

3. Bei Arbeitsunfällen oder bei Vorliegen einer Berufskrankheit erhöht sich der volle Entgeltanspruch gemäß § 8 des Gutsangestelltengesetzes um jeweils 3 Wochen. Als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit werden nur jene anerkannt, die nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzes als Arbeitsunfall bzw Berufskrankheit vom Unfallversicherungsträger anerkannt werden.

4. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben. Der Dienstgeber ist jedoch im Sinne des § 8 des Gutsangestelltengesetzes berechtigt, vom Dienstnehmer im Angestelltenverhältnis einen Nachweis zu verlangen, sofern die Erkrankung länger als drei Tage dauert.

5. Freizeit bei Dienstverhinderung:

Alle Dienstnehmer erhalten Anspruch auf das volle Entgelt im Falle nachstehend beispielhaft angeführter Fälle von Dienstverhinderungen:

- a) bei eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage
- b) bei Tod des Ehegatten ..... 3 Arbeitstage
- c) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister ..... 1 Arbeitstag
- d) bei Niederkunft der Frau ..... 2 Arbeitstage
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Kinder ..... 2 Arbeitstage
- f) zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister und Großeltern ..... 1 Arbeitstag
- g) bei Wohnungswechsel die nötige Zeit, jedoch höchstens ..... 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres
- h) für die Zeit notwendiger ärztlicher Behandlung ....
- i) für die Zeit der behördlichen Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder einer Funktion in der Berufsvertretung (Vermerk im Tätigkeitsplan bzw Monatsbericht erforderlich)
- j) die notwendige Zeit für die Ausübung des Wahlrechts.

Anzuwenden sind darüber hinaus die diesbezüglichen Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes in der letztgültigen Fassung.

## § 11 SONDERREGELUNG FÜR DEN TODESFALL

1. Die gesetzlichen Erben des verstorbenen Dienstnehmers, zu deren Erhaltung dieser gesetzlich verpflichtet war, erhalten das volle Gehalt für den Sterbemonat und anstelle des Anspruches nach § 23 Abs 5 GAngG durch 3 Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, dessen letztes monatliches Bruttobehalt weiter ausbezahlt (Sterbequartal).

2. Ist der Tod eine Folge eines Betriebsunfalles, dann erhalten die gesetzlichen Erben das volle Gehalt für den Sterbemonat und anstelle des Anspruches nach § 23 Abs 5 GAngG bzw anstelle des Anspruches nach Abs 1 die vollen Bezüge durch 6 Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, weiter ausbezahlt.

## § 12 REMUNERATIONEN

1. Alle Dienstnehmer erhalten jährlich ein Urlaubsgeld (13. Bezug) und eine Weihnachtsremuneration (14. Bezug). Die Höhe des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsremuneration richtet sich nach dem durchschnittlichen Monatsbezug der letzten 5 Monate. Die Weihnachtsremuneration ist in der ersten Hälfte De-

zember, das Urlaubsgeld in der ersten Hälfte Juni fällig.

2. Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres gebühren soviel Zwölftel der Sonderzahlungen, als den Monaten der Dienstleistung dieses Jahres entsprechen. Angefangene Monate werden für voll ge-

rechnet. Dienstverhinderungen wegen Krankheit und Unfallfolgen sind wie Dienstleistungen anzurechnen. Der Anspruch auf das Urlaubsgeld bzw auf die Weihnachtsremuneration besteht auch bei langer Krankheit.

3. Monatsbezug = Grundgehalt + Prämie + Zulagen + Sachbezug

### **§ 13 SONDERZAHLUNGEN (JUBILÄUMSGELD)**

Für langjährige Dienste werden den Dienstnehmern nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von  
20 Jahren mindestens ..... 1 Bruttomonatsbezug  
30 Jahren mindestens ..... 2 Bruttomonatsbezüge  
40 Jahren nach freiem Ermessen, mindestens aber..... 3 Bruttomonatsbezüge,

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit.

### **§ 14 KÜNDIGUNG**

Für die Auflösung und Beendigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes.

### **§ 15 BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL**

Kein Dienstnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte aufgrund von gesetzlichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Kollektivvertrages für den Dienstnehmer ungünstiger als aktuell gültige gesetzliche Bestimmungen sein, sind die betreffenden Bestimmungen im Kollektivvertrag nichtig, der übrige Teil des Kollektivvertrages bleibt jedoch trotzdem gültig.

### **§ 16 SCHLICHTUNG**

Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung sollen, bevor Arbeitsgerichte angerufen werden, durch Vertreter der vertragsschließenden Teile geschlichtet werden.

## II. TEIL

### § 17 BEZUGSORDNUNG

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien.  
Die Auszahlung der Bezüge erfolgt an jedem Monats-

ersten im Voraus. Das monatliche Gehalt ist aus den jeweiligen Bezugstabellen zu entnehmen.

### § 18 EINTEILUNG DER KATEGORIEN

Die Dienstnehmer des Landeskontrollverbandes sind in folgende Kategorien einzuteilen:

1. Probenehmer
2. Kontrollassistenten
3. Zuchtwarte
4. Kanzleiangestellte

Die Kanzleiangestellten werden nach den jeweiligen Vorschriften des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 arbeitsrechtlich behandelt und besoldet. Die Bezüge

der Zuchtwarte und Kontrollassistenten werden nach dem Entlohnungsschema für Vertragsbedienstete festgelegt. Die Zuchtwarte sind in die Entlohnungsgruppe d. und die Kontrollassistenten in die Entlohnungsgruppe e. dieses Schemas zu reihen.

Für die Probenehmer gilt die Bezugstabelle P5, wie sie für „Beamte in handwerklicher Verwendung“ seit 1. 1. 1995 in Kraft ist bzw in Zukunft in der jeweils geltenden Fassung.

### § 19 ANRECHNUNG VON BERUFSJAHREN

Als Berufsjahre werden sämtliche bei den Vorgängerorganisationen des Landeskontrollverbandes verbrachten Dienstjahre voll angerechnet. Darüber hi-

naus gelten die gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen.

### § 20 BIENNIIEN

Biennien sind Dienstalterszulagen, die nach jedem zweiten vollendeten Berufsjahr gewährt werden. Maßgebend für die Berechnung der anrechenbaren Be-

rufsahre bei Neuaufnahme für die Einstufung und Vorrückung, ist der dem Tag des Eintrittes folgende 1. Jänner oder 1. Juli.

### § 21 SOZIAL- UND AUSBILDUNGSZULAGEN

Als Sozialzulage wird eine Kinderzulage gewährt.

**1. KINDERZULAGEN** erhalten Dienstnehmer für jedes eheliche oder gesetzliche ebenso zu behandelnde Kind, für welches sie unterhaltspflichtig sind.

Geschiedenen Dienstnehmern wird eine Kinderzulage nur dann gewährt, wenn das Kind in ihrem Haushalt lebt oder nachweislich ein Betrag, der mindestens der Höhe nach der Kinderzulage entspricht, seitens des Dienstnehmers für dasselbe aufgewendet werden muss.

Für außereheliche (uneheliche) Kinder wird eine Kinderzulage an Dienstnehmer nur dann gewährt, wenn für das Kind ein monatlicher Betrag aufgewendet werden muss, der der Höhe nach mindestens der Kinderzulage entspricht.

Hat ein Dienstnehmer für eheliche Stief- oder Pflegekinder nachweislich zur Gänze zu sorgen, so hat er ebenfalls Anspruch auf die Kinderzulage. Die Kinderzulage beträgt Euro 14,53 monatlich und wird jeweils in der Bezugsordnung der Höhe nach geregelt. Sie wird letztmalig für den Monat bezahlt, in welchem das Kind in das Erwerbsleben eintritt oder das 18. Lebensjahr vollendet. Über Antrag des Dienstnehmers wird die Kinderzulage auch für die Zeit eines Studiums oder einer sonstigen Berufsausbildung solange bezahlt, als die steuerliche Kinderermäßigung gewährt wird.

**2. AUSBILDUNGSZULAGE** erhalten alle Dienstnehmer, die mit Erfolg eine zweijährige Landwirtschaftsschule zurückgelegt haben oder eine mindestens gleichwertige Ausbildung nachweisen. Die Ausbildungszulage

beträgt Euro 14,53 monatlich. Anspruch haben nur Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2005 begründet wurde.

3. Eine **SCHMUTZZULAGE** von Euro 36,34 jährlich erhalten alle Dienstnehmer die Kontrolltätigkeit ausüben.

## § 22 NATURALVERPFLEGUNG

Kontrollorgane (Zuchtwarte, Kontrollassistenten und Probenehmer) erhalten kostenlos von den zu kontrol-

lierenden Betrieben an den Kontrolltagen standesgemäße Verpflegung und Unterkunft.

## § 23 DIENSTREISEN

Bei Dienstreisen im Auftrage des Landeskontrollverbandes außerhalb der normalen Kontrolltätigkeit, wie beispielsweise gesondert angeordnete Dienstbesprechungen, Schulungen, Fütterungsberatungen usw erfolgt für alle Dienstnehmer des Landeskontrollverbandes eine Vergütung nach den jeweils zutreffenden Sätzen der Bezugsordnung für Vertragsbedienstete.

Werden Verpflegung oder Nächtigung vom Dienstgeber in natura beigestellt, entfallen die Geldablösen. Künftighin werden diese Diäten laufend an die Diäten der Kammerbediensteten, angepasst. Für diese Diäten gelten die gleichen Reisevorschriften wie für die Beschäftigten der Landwirtschaftskammer.

## § 24 REISEKOSTEN

Alle Dienstnehmer des Landeskontrollverbandes erhalten für jeden mit den privaten PKW dienstlich gefahrenen Kilometer, den derzeit gültigen amtlichen Satz gem § 26 Einkommenssteuergesetz von € 0,42\*)

als Entschädigung (KM-Geld). Bei Änderungen dieses Satzes im Einkommenssteuergesetz ist neu zu verhandeln.

*\*) Ab 1. Jänner 2009*

## § 25 PRÄMIEN, SONDERZUWENDUNGEN

Alle Dienstnehmer erhalten eine Leistungsprämie nach folgender Staffelung:

Die Auszahlung der Kuhprämie erfolgt prozentuell nach den geleisteten Arbeitstagen im jeweiligen Monat.

*(Ziffer 1 idF ab 1. Jänner 2011)*

### 1. a) GRUNDPRÄMIE:

Die Grundprämie beträgt € 120,00 brutto pro Monat und wird unter folgenden Bedingungen ausbezahlt:

- Eingabe der Kontroll-Listen innerhalb von 3 Tagen, gerechnet ab dem jeweiligen Kontrolltag
- Untersuchung der Proben im Labor innerhalb von 5 Arbeitstagen, gerechnet ab der letzten abgefüllten Probenahme
- Der Abgleich für diese Prämie erfolgt quartalweise und ist für das nächste Quartal gültig
- Die Prämie wird unabhängig von der Zahl der zu kontrollierenden Betrieben sowie der Zahl der Arbeitstage pro Monat ausbezahlt

### 2. a) TELEFONENTSCHÄDIGUNG:

Jeder Dienstnehmer erhält als Abgeltung für die von ihm aus dienstlichen Gründen geführten Telefongesprächen ein Mobiltelefon. Der Dienstgeber zahlt dafür die Grundgebühr. Die über die gewährten Freiminuten hinaus gehenden Verbindungsentgelte werden vom Dienstnehmer bezahlt.

### b) ONLINEGEBÜHREN:

Die anfallenden Online-Gebühren für den Rinderdatenverbund, werden gegen Vorlage von Belegen durch den Dienstgeber ersetzt. Der monatliche Kostenersatz beträgt € 15,-.

*(Ziffer 2 idF ab 1. Jänner 2008)*

### b) KUHPRÄMIE:

40,0 bis 44,9 kontrollierten Kühen pro Tag im Monatsschnitt .....	€ 25,00
45,0 bis 49,9 kontrollierten Kühen pro Tag im Monatsschnitt .....	€ 50,00
50,0 und mehr kontrollierten Kühen pro Tag im Monatsschnitt .....	€ 70,00

## § 26 ERLÖSCHEN DER ANSPRÜCHE

Alle Schadenersatzansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen sechs Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses, sofern sie nicht schriftlich geltend

gemacht werden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Gutangestelltengesetzes sowie des ABGB.

Klagenfurt, am 1. Jänner 2005

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND  
FORSTWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBE KÄRNTENS,  
Museumgasse 5, 9020 Klagenfurt

Verbandsobmann  
Dr. Alessandro Foscari-  
Widmann-Rezzonico

Leiter der Landw.Sektion  
Hans Tilly

Geschäftsführer  
Mag. Thomas Koller

FÜR DEN LANDESKONTROLLVERBAND KÄRNTEN  
Museumg. 5, 9020 Klagenfurt

Obmann  
KR Franz Wieser

Tierzuchtdirektor  
DI Erwin Brunner

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
Deutschmeisterplatz 2, 1010 Wien

Der Vorsitzende  
Hans Sallmutter

Der Geschäftsbereichsleiter  
Interessenvertretung  
Karl Proyer

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende  
Erich Neumärker

Der Wirtschaftsbereichssekretär  
Paul Prusa

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSSLKV  
REGION KÄRNTEN

Der Vorsitzende  
Hans Plesin

Der Sekretär  
Franz Quendler

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag

für die Dienstnehmer des „Verbandes zur Förderung der Tierzucht und Milchwirtschaft“ (Landeskontrollverband Kärnten)

vom 1. Jänner 2005 und in der Fassung vom 1. Jänner 2022

zwischen dem

Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens,  
Museumgasse 5, 9020 Klagenfurt,  
im Einvernehmen mit dem „Verband zur Förderung der Tierzucht und Milchwirtschaft“  
(Landeskontrollverband Kärnten)

9020 Klagenfurt, Museumgasse 5

und dem  
Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA  
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

## § 1 GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

1. **räumlich:** für das Gebiet des Bundeslandes Kärnten

2. **fachlich:** für den „Verband zur Förderung der Tierzucht und Milchwirtschaft“ (Landeskontrollverband Kärnten)

3. **persönlich:** für alle Dienstnehmer des Verbandes, die in der Tierzuchtförderung und Leistungsprüfung beschäftigt sind.

## § 2 VALORISIERUNG

Mit Geltung ab 1. August 2022 wird die Gehaltstabelle entsprechend § 18 des Kollektivvertrags dem Gehaltsschema des Landes Kärntens angeglichen.

## § 3 RAHMENRECHTLICHE ÄNDERUNGEN UND KORREKTUREN

Aufgrund der Außerkraftsetzung der Kärntner Landesarbeitsordnung werden die Verweise auf dieses (in

den §§ 3 bis 5 sowie 7 und 9 im Kollektivvertrag) auf das Landarbeitsgesetz 2021 geändert.

## § 4 GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. August 2022** in Kraft.

Wien/Klagenfurt, am 5. Juli 2022

**Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens**  
Museumgasse 5, 9020 Klagenfurt

Verbandsobmann	Geschäftsführer
Johannes Thurn-Valsassina	Dr. Mario Deutschmann
Leiter der Landw.Sektion	
Gregor Kulterer, BSc.	

**Landeskontrollverband Kärnten**  
Museumg. 5, 9020 Klagenfurt

Obmann	Geschäftsführer
KR Hermann Schluder	Ing. Roland Vallant

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

Vorsitzende	Geschäftsbereichsleiter
Barbara Teiber, MA	Karl Dürtscher

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**  
**Gewerkschaft GPA**  
**Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss**  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende	Wirtschaftsbereichssekretär
Gerlinde Tremel	Mag. Andreas Laaber

# GEHALTSTABELLE

1. August 2022 – 31. Dezember 2022

Mit Geltung ab 1. August 2022 wird die Gehaltstabelle entsprechend § 18 des Kollektivvertrags angepasst. Die Werte vom 1. Jänner 2021 werden dementsprechend um 3,2 % erhöht sowie kaufmännisch centgenau gerundet.

Gehaltsstufe:	Probenehmer: P 5	Kontrollassistenten: e	Zuchtwarte: d
1	1.672,31	1.706,46	1.768,83
2	1.689,05	1.722,14	1.796,59
3	1.705,67	1.737,69	1.824,37
4	1.722,14	1.753,38	1.852,23
5	1.738,46	1.768,83	1.879,78
6	1.755,11	1.784,73	1.907,44
7	1.771,73	1.800,30	1.935,22
8	1.788,27	1.816,04	1.962,77
9	1.804,83	1.831,39	1.990,62
10	1.821,57	1.847,39	2.018,37
11	1.838,11	1.862,95	2.046,03
12	1.854,65	1.878,72	2.073,50
13	1.870,97	1.894,18	2.101,29
14	1.887,71	1.909,76	2.129,22
15	1.904,26	1.925,53	2.157,45
16	1.920,99	1.941,20	2.186,77
17	1.937,32	1.956,85	2.216,74
18	1.953,97	1.972,64	2.247,20
19 (+DAZ)	1.970,71	1.988,22	2.279,03
20 (+DAZ)	1.995,82	2.003,89	2.310,28
21		2.019,54	2.342,20
22		2.035,23	2.374,11
23		2.050,87	2.406,74
24		2.066,53	2.439,39
25		2.082,20	2.472,01
26		2.097,84	2.504,65
27		2.113,52	2.537,26
28		2.129,19	2.570,38
29		2.144,85	2.603,99
30		2.160,52	2.637,58



# ZUSATZINFORMATION

## Frühere Gehaltsabschlüsse

### GEHALTSTABELLE JÄNNER – JULI 2022

Stand 1. Jänner 2022 bis 31. Juli 2022

Mit Geltung ab 1. Jänner 2022 wird die Gehaltstabelle laut § 17 des Kollektivvertrags vom 1. Jänner 2021 um 2,85 % und dann um € 6,50 erhöht sowie kaufmännisch centgenau gerundet.

Gehaltsstufe:	Probenehmer:	Kontrollassistenten:	Zuchtwarte:
	P 5	e	d
1	1 676,27	1 710,38	1 772,65
2	1 692,99	1 726,03	1 800,37
3	1 709,59	1 741,56	1 828,11
4	1 726,03	1 757,23	1 855,93
5	1 742,33	1 772,65	1 883,44
6	1 758,95	1 788,53	1 911,06
7	1 775,55	1 804,07	1 938,80
8	1 792,06	1 819,80	1 966,31
9	1 808,60	1 835,12	1 994,12
10	1 825,31	1 851,10	2 021,83
11	1 841,83	1 866,64	2 049,45
12	1 858,35	1 882,38	2 076,88
13	1 874,65	1 897,82	2 104,63
14	1 891,36	1 913,38	2 132,52
15	1 907,89	1 929,13	2 160,71
16	1 924,59	1 944,77	2 189,99
17	1 940,90	1 960,40	2 219,91
18	1 957,53	1 976,16	2 250,33
19		1 991,72	2 282,11
20		2 007,37	2 313,32
21		2 023,00	2 345,19
22		2 038,66	2 377,05
23		2 054,29	2 409,63
24		2 069,92	2 442,24
25		2 085,56	2 474,81
26		2 101,19	2 507,40
27		2 116,84	2 539,97
28		2 132,48	2 573,03
29		2 148,13	2 606,60
30		2 163,77	2 640,14

## GEHALTSTABELLE 2021

Stand 1. Jänner 2021

Mit Geltung ab 1. Jänner 2021 wird die Gehaltstabelle laut § 17 des Kollektivvertrags vom 1. Jänner 2020 um 1,45 % erhöht sowie kaufmännisch centgenau gerundet.

Gehaltsstufe:	Probenehmer: P 5	Kontrollassistenten: e	Zuchtwarte: d
1	1.623,60	1.656,76	1.717,31
2	1.639,85	1.671,98	1.744,26
3	1.655,99	1.687,08	1.771,23
4	1.671,98	1.702,31	1.798,28
5	1.687,83	1.717,31	1.825,03
6	1.703,99	1.732,75	1.851,88
7	1.720,13	1.747,86	1.878,85
8	1.736,18	1.763,15	1.905,60
9	1.752,26	1.778,05	1.932,64
10	1.768,51	1.793,58	1.959,58
11	1.784,57	1.808,69	1.986,44
12	1.800,63	1.824,00	2.013,11
13	1.816,48	1.839,01	2.040,09
14	1.832,73	1.854,14	2.067,20
15	1.848,80	1.869,45	2.094,61
16	1.865,04	1.884,66	2.123,08
17	1.880,89	1.899,85	2.152,17
18	1.897,06	1.915,18	2.181,75
19		1.930,31	2.212,65
20		1.945,52	2.242,99
21		1.960,72	2.273,98
22		1.975,95	2.304,96
23		1.991,14	2.336,64
24		2.006,34	2.368,34
25		2.021,55	2.400,01
26		2.036,74	2.431,70
27		2.051,96	2.463,36
28		2.067,17	2.495,51
29		2.082,38	2.528,15
30		2.097,59	2.560,76

## GEHALTSTABELLE 2020

Stand 1. Jänner 2020

Mit Geltung ab 1. Jänner 2020 wird die Gehaltstabelle laut § 17 des Kollektivvertrags vom 1. Jänner 2019 um 2,25 % jedoch mindestens um € 50,- erhöht sowie kaufmännisch centgenau gerundet.

Gehaltsstufe:	Probenehmer:	Kontrollassistenten:	Zuchtwarte:
	P 5	e	d
1	1.600,39	1.633,08	1.692,76
2	1.616,41	1.648,08	1.719,33
3	1.632,32	1.662,97	1.745,91
4	1.648,08	1.677,98	1.772,58
5	1.663,71	1.692,76	1.798,95
6	1.679,64	1.707,98	1.825,41
7	1.695,54	1.722,88	1.852,00
8	1.711,37	1.737,95	1.878,36
9	1.727,22	1.752,64	1.905,02
10	1.743,23	1.767,94	1.931,57
11	1.759,06	1.782,84	1.958,05
12	1.774,89	1.797,93	1.984,34
13	1.790,52	1.812,73	2.010,93
14	1.806,54	1.827,64	2.037,65
15	1.822,38	1.842,73	2.064,67
16	1.838,38	1.857,72	2.092,74
17	1.854,01	1.872,70	2.121,41
18	1.869,95	1.887,81	2.150,57
19		1.902,72	2.181,03
20		1.917,71	2.210,93
21		1.932,70	2.241,48
22		1.947,71	2.272,02
23		1.962,68	2.303,24
24		1.977,66	2.334,49
25		1.992,66	2.365,71
26		2.007,63	2.396,94
27		2.022,63	2.428,15
28		2.037,62	2.459,84
29		2.052,62	2.492,02
30		2.067,61	2.524,16

# GEHALTSTABELLE 2019

Stand 1. Jänner 2019

Mit Geltung ab 1. Jänner 2019 wird die Gehaltstabelle laut § 17 des Kollektivvertrags vom 1. Jänner 2018 um 2,33 % und dann um € 19,50 erhöht sowie kaufmännisch centgenau gerundet.

Gehaltsstufe:	Probenehmer:	Kontrollassistenten:	Zuchtwarte:
	P 5	e	d
1	1.550,39	1.583,08	1.642,76
2	1.566,41	1.598,08	1.669,33
3	1.582,32	1.612,97	1.695,91
4	1.598,08	1.627,98	1.722,58
5	1.613,71	1.642,76	1.748,95
6	1.629,64	1.657,98	1.775,41
7	1.645,54	1.672,88	1.802,00
8	1.661,37	1.687,95	1.828,36
9	1.677,22	1.702,64	1.855,02
10	1.693,23	1.717,94	1.881,57
11	1.709,06	1.732,84	1.908,05
12	1.724,89	1.747,93	1.934,34
13	1.740,52	1.762,73	1.960,93
14	1.756,54	1.777,64	1.987,65
15	1.772,38	1.792,73	2.014,67
16	1.788,38	1.807,72	2.042,74
17	1.804,01	1.822,70	2.071,41
18	1.819,95	1.837,81	2.100,57
19		1.852,72	2.131,03
20		1.867,71	2.160,93
21		1.882,70	2.191,48
22		1.897,71	2.222,02
23		1.912,68	2.252,56
24		1.927,66	2.283,12
25		1.942,66	2.313,65
26		1.957,63	2.344,20
27		1.972,63	2.374,72
28		1.987,62	2.405,71
29		2.002,62	2.437,18
30		2.017,61	2.468,62

# JA! ICH WERDE JETZT GPA-MITGLIED!

Frau  Herr  Divers  .....

Familiennam..... Vorname.....

Titel ..... Geburtsdatum | | | | | | | |

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

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

- Angestellte/r  ArbeiterIn  Lehrling/.....Lj.  SchülerIn  StudentIn  
 Werkvertrag  Zeitarbeitskraft  Freier Dienstvertrag  Zweitmitgliedschaft  geringfügig beschäftigt

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

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

Anschrift.....

Branche .....

Höhe des monatlichen Beitrages: EUR | | | | | | | | **BEITRITTSMONAT/-JAHR** | | | | | | | |

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttolohns bis zu einem Maximalbeitrag (siehe [www.gpa.at/mitgliedsbeitrag](http://www.gpa.at/mitgliedsbeitrag)), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

## BETRIEBSABZUG

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

## SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

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

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift von meinem bekannt gegebenen Konto umzustellen.

IBAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | BIC | | | | | | | |

.....  
Datum/Unterschrift

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)) zur Kenntnis genommen zu haben.

.....  
Datum/Unterschrift

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Service-Hotline: +43 (0)5 0301,  
E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at), ZVR 576439352, CID: AT48ZZZ0000006541

WerberIn-Mitgliedsnummer: .....



# DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: [www.oegb.at/datenschutz](http://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](http://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](http://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](mailto:service@gpa.at)

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

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:  
[datenschutzbeauftragter@oegb.at](mailto: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](http://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](mailto: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](http://www.gpa.at) - E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)