

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften in Kärnten und der „Unser Lagerhaus Warenhandels G.m.b.H.“

VOM 1. APRIL 2018

STAND 1. APRIL 2024

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der
Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften in Kärnten und
der „Unser Lagerhaus Warenhandels G.m.b.H.“

VOM 1. APRIL 2018

STAND 1. APRIL 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den 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 Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

Am 29. 4. 2024 konnte für die Angestellten der Lagerhäuser in Kärnten bei einer Inflation von 7,3% folgender Abschluss erzielt werden:

- Die **KV-Gehälter und -Löhne** werden um **+ 7,3 %** erhöht und auf die nächsten 50 Cent aufgerundet.
Für Hilfskräfte beträgt das Einstiegsgehalt € 2.039,00 und für Fachkräfte in der niedrigsten Kategorie € 2.142,00.
- Zum 31. 3. 2024 bestehende **Überzahlungen** bleiben in ihrer betragsmäßigen Höhe **aufrecht**.
- Die **Lehrlingseinkommen** werden um **durchschnittlich + 8 %** angehoben und betragen im 1. LJ € 880,00, im 2. LJ € 1.060,00, im 3. LJ € 1.380,00 und im 4. LJ € 1.450,00.
- Mit Stichtag 2. April 2024 Beschäftigte und Lehrlinge erhalten mit dem nächstfolgenden Gehalt eine **Mitarbeiter:innen-Prämie** gem § 49 Abs 3 Z 30 ASVG und § 124b Z 447 EStG 1988. Für Beschäftigte mit einem Anstellungsumfang über 20 Wochenstunden beträgt die Höhe € 50,00, für Beschäftigte bis zu 20 Wochenstunden sowie für die Lehrlinge € 25,00.
Diese Mitarbeiter:innen-Prämie kann durch den Arbeitgeber auch in Form von Gutscheinen im jeweiligen Gegenwert gewährt werden, ohne dass es weiterer Vereinbarungen bedarf.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Geltungsbereich	<u>6</u>	§ 15c Biennien/Triennien	<u>12</u>
§ 2 Geltungsbeginn	<u>6</u>	§ 16 Kassierfehlgeld	<u>12</u>
§ 3 Probedienstzeit	<u>6</u>	§ 17 Spesensätze	<u>12</u>
§ 4 Dienstvertrag	<u>6</u>	§ 18 Abfertigung	<u>13</u>
§ 5 Arbeitszeit	<u>6</u>	§ 19 Kündigung des Dienstverhältnisses	<u>13</u>
§ 6 Feiertage	<u>7</u>	§ 20 Schlussbestimmungen	<u>14</u>
§ 7 Überstunden und Zulagen	<u>7</u>	§ 21 Gehaltsschematas	<u>15</u>
§ 8 Urlaub	<u>8</u>	Zusatzkollektivvertrag	
§ 9 Karenzanrechnung	<u>8</u>	ZKV Aktueller Abschluss (1. 4. 2024)	<u>17</u>
§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung	<u>9</u>	Zusatzinformation	
§ 11 Sonderzahlungen	<u>9</u>	Frühere Gehaltsabschlüsse	ab <u>19</u>
§ 12 Jubiläumswendung	<u>9</u>		
§ 13 Entlohnung	<u>10</u>		
§ 15a Gehaltsordnung A	<u>10</u>		
§ 15b Gehaltsordnung B	<u>11</u>		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

Abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, einerseits und dem Österreichischen Ge-

werkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Duck, Journalismus, Papier, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das Gebiet des Bundeslandes Kärnten.

2. Fachlich:

Für die „Unser Lagerhaus“ Warenhandelsgesellschaft m.b.H. und für deren Tochtergesellschaften, sowie die der Raiffeisenlandesbank Kärnten, Rechenzentrum und Revisionsverband reg. Gen.m.b.H. angeschlosse-

nen Lagerhausgenossenschaften und deren Tochtergesellschaften.

3. Persönlich:

Für alle Angestellten, Lehrlinge, Ferialangestellten sowie Ferialpraktikantinnen bzw Ferialpraktikanten. Dieser KV findet keine Anwendung auf Volontäre.

§ 2 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. April 2018** in Kraft. Dieser Kollektivvertrag beinhaltet alle Änderungen bis 1. April 2024.

§ 3 Probearbeitszeit

Ein Dienstverhältnis auf Probe darf die Höchstdauer von einem Monat nicht überschreiten und geht nach Ablauf dieser Frist, wenn nichts anderes vereinbart wird, in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

über. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit von beiden Teilen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 4 Dienstvertrag

(1) Die Dienstgeberin bzw der Dienstgeber hat die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses den unterschriebenen Dienstvertrag im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen auszuhändigen.

(2) Weitere Nebenreden, Änderungen und Ergänzungen zum Dienstvertrages bedürfen zu deren Wirksamkeit der Schriftform.

(3) Über den Inhalt des Dienstvertrages ist der Betriebsrat umgehend zu informieren.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für alle Angestellten einschließlich der Geschäftsführerinnen bzw der Geschäftsführer beträgt 38,5 Stunden, wobei die Einteilung der täglichen Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat an die örtlichen Verhältnisse anzupassen und festzulegen ist.

Für Teilzeitbeschäftigte wird die Arbeitszeit im selben Verhältnis reduziert oder wird die Relation zwischen Normalarbeitszeit und Teilarbeitszeit im Einkommen aufrechterhalten. In die wöchentliche Arbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.

An Samstagen endet die Normalarbeitszeit tunlichst um 12.00 Uhr, spätestens um 13.00 Uhr; in Bau- und Gartenmärkten spätestens um 17.00 Uhr, wobei keine Mitarbeiterin bzw kein Mitarbeiter an 2 aufeinander folgenden Samstagen eingesetzt werden soll.

(2) Durch Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden vereinbart werden, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebs-

rat errichtet ist, muss eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass im Durchschnitt 38,5 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 43 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit muss 28 Stunden betragen. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist jeder Dienstnehmerin bzw. jedem Dienstnehmer vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes schriftlich mitzuteilen. Kurzfristige Änderungen (1 Woche davor) sind möglich.

(4) Die geleistete Arbeitszeit zwischen 38,5 und 43 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 die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer am Ende des Durchrechnungszeitraumes oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Durchschnitt weniger als 38,5 Stunden pro Woche gearbeitet, ist der Arbeitgeber zum Abzug bzw. zur Aufrechnung dieser Differenz mit dem aus dem Arbeitsverhältnis offenen Ansprüchen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers berechtigt. Der Freizeitausgleich soll tunlichst in ganzen Arbeitstagen erfolgen.

(5) Für Angestellte, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, wird die Einteilung der Normalar-

beitszeit nach den Erfordernissen des Betriebes und in Abstimmung mit dem Betriebsrat geregelt. Die Normalarbeitszeit soll tunlichst auf 5, maximal auf 6 Arbeitstage bzw. Nächte verteilt werden, wobei hierbei § 5 Abs (1) letzter Absatz nicht gilt.

Zur Aufrechterhaltung des kontinuierlichen Betriebes können Angestellte zum Betrieb von Tankstellen während der Wochenendruhe und an gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden. Die Einteilung der Arbeitszeit muss dabei so vorgenommen werden, dass keine Dienstnehmerin bzw. kein Dienstnehmer an 2 aufeinander folgenden Sonntagen eingesetzt wird, sowie nicht an 2 aufeinander folgenden Samstagen eingesetzt werden soll.

Der Durchrechnungszeitraum gemäß § 5 Abs (3) beträgt bei derartig Beschäftigten höchstens 26 Wochen. Derartig Beschäftigte, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung am Sonntag (Wochenendruhe) beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe).

Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen gebührt ein bezahlter Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen. Kann die Wochenruhe für die Sonntagsarbeit bzw. der Ersatzruhetag für die Feiertagsarbeit innerhalb von 2 Wochen nicht gewährt werden, so ist die am Sonn- bzw. Feiertag geleistete Arbeit mit einem Zuschlag von 100% zu bezahlen. Nachtstunden in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit einer Zulage in der Höhe von € 1,65* brutto pro Stunde vergütet.

§ 6 Feiertage

(1) Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage gemäß Feiertagsruhegesetz sowie die Kärntner Landesfeiertage 19. März (Landespatron Hl. Josef) und der 10. Oktober (Tag der Volksabstimmung). Für die Lan-

desfeiertage kann durch Betriebsvereinbarung ein Ersatz geregelt werden.

(2) Am 24. und 31. Dezember endet die Dienstzeit um 12:00 Uhr.

§ 7 Überstunden und Zulagen

(1) Der Anspruch auf **Überstundenentlohnung** entsteht nach Ablauf der im § 5 festgesetzten Normalarbeitszeit, sofern die Überstundenleistung von der Geschäftsführung oder deren Bevollmächtigten angeordnet wurde. Überstundenarbeit liegt vor, wenn eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden bzw. die wöchentliche Arbeitszeit von 43 Stunden überschritten wird.

(2) Die Überstundenleistung und -entlohnung der Geschäftsführerin bzw. des Geschäftsführers ist einvernehmlich mit dem Vorstand zu regeln.

(3) Eine über die Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist, wenn sie gemäß § 5 und § 7 Abs (1) angeordnet wurde, als Überstundenleistung zu betrachten. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden. Im Allgemeinen soll durch Leistung von Über-

stunden die wöchentliche Arbeitszeit um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden. Für die Festsetzung allfälliger höherer Überstundenleistungen ist der Betriebsrat zu hören.

(4) Die Vergütung der Überstunden erfolgt auf Basis von 1/162 des Bruttomonatsgehaltes.

(5) Der Zuschlag für Überstunden beträgt 50 % auf das Normalstundengehalt.

Sonn- und Feiertagsarbeit wird mit 150 % Aufschlag auf das Normalstundengehalt entlohnt.

Nachtstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr sowie **Überstunden an Samstagen** ab 13.00 Uhr in Bau- und Gärtnermärkten werden mit 100 % Aufschlag auf das Normalstundengehalt entlohnt, Sonntagnachtstunden mit 200 %.

(6) Überstundenentlohnungen müssen spätestens bis zum zweitfolgenden Gehaltsabrechnungstermin geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(7) Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Dienstgebern und Dienstnehmerinnen bzw Dienstnehmern kann ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer die Dienstnehmerin bzw den Dienstnehmer nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

(8) Für Angestellte, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, gelten die vorangegangenen Absätze 1, 2, 3 und 5 nicht. Der Zuschlag für jegliche Überstunden (unabhängig vom Entstehungszeitpunkt) beträgt 50 % auf das Normalstundengehalt.

§ 8 Urlaub

(1) Den Angestellten gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Vordienstzeiten, die in Raiffeisen-Warengenossenschaften zugebracht wurden, werden für die Bemessung des Urlaubsausmaßes zur Gänze angerechnet. Diese Regelung gilt für Neueintritte ab 1. April 2013.

(3) Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1 Behinderteneinstellungsgesetz als begünstigte Personen

anzusehen sind, haben einen weiteren Anspruch auf 6 Werktage/5 Arbeitstage.

(4) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitgeberin dem Arbeitgeber und der bzw dem Angestellten unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit der Angestellten bzw des Angestellten zu bestimmen.

(5) Es soll jedem Dienstnehmer tunlichst ermöglicht werden, seinen Urlaub ununterbrochen in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober zu verbrauchen.

§ 9 Karenzanrechnung

(1) Für Diensteantritte vor 1. April 2019 gilt: Karenzen, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von jeweils höchstens 10 Monaten für die Vorrückungen gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab den 1. 4. 2012 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Vorrückung die für die Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

(2) Für Diensteantritte ab 1. April 2019 gilt: Karenzen nach dem MSchG und VKG, die ab 1. April 2019 angetreten werden, werden für die Bemessung der Vorrückungen, der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von insgesamt 24 Monaten angerechnet.

(3) Zeiten der Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14 a und 14b AVRAG, die ab dem 1. 4. 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Vorrückungen, der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum jeweils gesetzlich zulässigen Höchstausmaß angerechnet.

(4) **Übergangsbestimmung:**

Liegt für Diensteantritte vor 1. April 2019 noch kein Anspruch entsprechend Abs (1) vor, kann die Dienstnehmerin auf Antrag in die Regelung von Abs (2) überführt werden. Der Antrag muss bis 31. März 2020 beim Dienstgeber eingebracht werden.

(§ 9 idF ab 1. April 2019)

§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

(1) Im Falle der Erkrankung und bei Dienstverhinderung gelten hinsichtlich Fortzahlung des Entgelts die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes.

(2) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Dienstverhinderungen ist jeder bzw. jedem Angestellten, ohne Schmälerung ihres/seines monatlichen Entgeltes, eine Freizeit in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft 3 Tage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft der Kinder oder Geschwister 1 Tag;
- c) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. der Lebensgefährtin, sofern sie mit der/dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebt. 2 Tage
- d) bei Wohnungswechsel höchstens einmal im Jahr 2 Tage
- e) bei Tod der Ehegattin/der eingetragenen Partnerin bzw. des Ehegatten/des eingetragenen Partners 4 Tage

- f) bei Tod eines Elternteiles oder Ableben eines Kindes oder der Eltern 2 Tage
- g) bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern 1 Tag
- h) für die notwendige ärztliche oder zahnärztliche Behandlung die erforderliche Freizeit, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird
- i) für behördliche Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung die erforderliche Freizeit.

(3) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers stattfindet, noch die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

(4) Der Anspruch auf Pflegefreistellung bzw. Freistellung zur Betreuung/Begleitung eines Kindes richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

§ 11 Sonderzahlungen

(1) Angestellte erhalten jährlich je eine Urlaubs- und eine Weihnachts-Sonderzahlung in der Höhe eines Bruttomonatsgehalts einschließlich der zustehenden Sozialzulagen.

(2) Die Sonderzahlung für das 1. Kalenderhalbjahr ist am 31. Mai, die Sonderzahlung für das 2. Kalenderhalbjahr am 30. November auszubezahlen.

(3) Bei Abänderung des Beschäftigungsausmaßes, berechnet sich die Weihnachts- und Urlaubssonder-

zahlung nach dem Durchschnitt der vereinbarten Stunden der letzten 6 Monate.

(4) Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderhalbjahres gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlung, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit und Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Minderung des Anspruches führen.

(§ 11 idF ab 1. April 2023)

§ 12 Jubiläumszuwendung

(1) Für langjährige Dienste im gleichen Betrieb werden:

a) Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern, die bis zum 31. Jänner 2000 eingetreten sind:

- für 20 Jahre mindestens 1,5 Monatslöhne
- für 25 Jahre mindestens 2,5 Monatslöhne
- für 35 Jahre mindestens 4,0 Monatslöhne

b) Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern, die ab 1. 2. 2000 eingetreten sind:

- für 25 Jahre 2 Monatslöhne
 - für 35 Jahre 3 Monatslöhne
- als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

(2) Darüber hinaus erhält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bei Jubiläumszuwendungen einen Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgeltes frei. Dieser ist zeitnahe zu konsumieren.

§ 13 Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die Auszahlung der Gehälter erfolgt am Letzten jedes Monats im Nachhinein. Ist dieser Tag ein Sonn-/Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Tag.

Jede Dienstnehmerin bzw. jeder Dienstnehmer hat eine Abrechnung zu erhalten, aus der insbesondere der Bruttobetrag, alle Abzüge sowie der Nettobezug ersichtlich sind.

§ 15a Gehaltsordnung A

Bestimmungen für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. 12. 1996 begründet wurden:

Kategorie I:

Kaufmännische und Bürokräfte aller Art, ohne berufliche Vorbildung sowie Absolventinnen bzw. Absolventen von Handelsschulen oder einer kaufmännischen Berufsschule im 1. Dienstjahr.

Mindestgehalt € 1.878,00

Kategorie II:

Kaufmännische und Bürohilfskräfte aller Art nach Absolvierung des 1. Dienstjahres, Absolventinnen bzw. Absolventen einer Handelsschule bzw. kaufmännischen Berufsschule ab dem 2. Dienstjahr. Praktikantinnen bzw. Praktikanten von landwirtschaftlichen Mittelschulen.

Mindestgehalt € 1.956,50

Kategorie III:

Bürokräfte und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Verkauf, die eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben und über Anweisung ihre Arbeit verrichten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten nach Absolvierung des Praxisjahres, nach Absolvierung einer Mittelschule (Matura).

Mindestgehalt € 2.096,00

Kategorie IV:

Bürokräfte und kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Ein- und Verkauf, die selbstständig arbeiten können, wie Verkäuferinnen bzw. Verkäufer mit Beratungsfunktion, Karteiführerinnen bzw. Karteiführer, Abgabestellenleiterinnen bzw. -leiter, Stenotypistinnen bzw. Stenotypisten, Buchhaltungshilfskräfte und Fakturistinnen bzw. Fakturisten.

Mindestgehalt € 2.136,50

Kategorie V:

Bürokräfte und kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die selbstständig arbeiten können und schon besondere Fachkenntnisse besitzen: Kassierinnen bzw. Kassiere, Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter in kleineren Einkaufsmärkten, Buchhalterinnen bzw. Buchhalter, qualifizierte Fakturistinnen bzw. Fakturisten, Verkäuferinnen bzw. Verkäufer mit besonderen Kenntnissen, Leiterinnen bzw. Leiter von Schädlingsbekämpfungsstationen, Filialmagazineu-

rinnen bzw. Filialmagazineure und Magazineurinnen bzw. Magazineure kleinerer Lagerhäuser, technische Angestellte, Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Außendienst (ohne Provisionsentlohnung), Lohnbuchhalterinnen bzw. Lohnbuchhalter, Fachkräfte mit Meisterprüfung.

Mindestgehalt € 2.294,50

Kategorie VI:

Angestellte mit umfassenden Fachkenntnissen auf systemisierten Posten: Kassierinnen bzw. Kassiere, selbstständige Lohnbuchhalterinnen bzw. Lohnbuchhalter und selbstständige Buchhalterinnen bzw. Buchhalter in kleineren Betrieben, die noch nicht bilanzfähig sind. Magazineurinnen bzw. Magazineure, Filialleiterinnen bzw. Filialleiter (in kleinen Filialen), Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter in größeren Einkaufsmärkten, Marktleiterinnen bzw. Marktleiter in kleineren Märkten, Werkstättenmeisterinnen bzw. Werkstättenmeister (in kleineren Werkstätten), Stellvertretung der Werkstättenmeisterinnen bzw. des Werkstättenmeister (in größeren Werkstätten), leitende Angestellte in Landmaschinenabteilungen, Werkmeisterin bzw. Werkmeister und leitende Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter in kleineren Gruppen.

Mindestgehalt € 2.495,00

Kategorie VII:

Angestellte mit Dispositionsqualifikation, Werkstättenmeisterinnen bzw. Werkstättenmeister, Filialleiterinnen bzw. Filialleiter (in größeren Filialen), Marktleiterinnen bzw. Marktleiter in Märkten mit mehr als 10 Mitarbeitern, Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter größerer Gruppen, Bilanzbuchhalterinnen bzw. Bilanzbuchhalter, Verwalterinnen bzw. Verwalter, Werkstättenleiterinnen bzw. Werkstättenleiter kleinerer Werkstätten.

Mindestgehalt € 2.685,00

Kategorie VIII:

Stellvertretung der Geschäftsführerin bzw. des Geschäftsführers in Lagerhäusern, Verwalterinnen bzw. Verwalter und Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter mit Dispositionsfähigkeit und sofern nicht Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer, Angestellte in besonderer Verwendung, Oberverwalterinnen bzw. Oberverwalter, Oberbuchhalterin bzw. Oberbuchhal-

ter, Werkstättenleiterinnen bzw Werkstättenleiter größerer Werkstätten.

Mindestgehalt € 3.170,00

Kategorie IX:

Leiterinnen bzw Leiter großer organisatorischer Einheiten, Bereiche und Abteilungen, die der Geschäftsführung der Betriebsgesellschaft direkt berichtspflichtig sind und Ergebnisverantwortung besitzen. Be-

triebsleiterinnen bzw Betriebsleiter und Angestellte in besonderer Verwendung.

Mindestgehalt € 3.540,00

Kategorie X:

Geschäftsführerinnen bzw Geschäftsführer in Genossenschaften bei einem Jahresumsatz

bis 2,18 Mio. € 4.113,00

bis 5,09 Mio. € 4.351,50

über 5,09 Mio. € 4.694,50

§ 15b Gehaltsordnung B

Bestimmungen für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 1996 begründet wurden:

Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr 880,00

2. Lehrjahr 1.060,00

3. Lehrjahr 1.380,00

4. Lehrjahr oder Doppellehre 1.450,00

Für Ferialangestellte und Ferialpraktikanten, die kurzfristig – das ist bis zu maximal 4 Monate pro Kalenderjahr – beschäftigt werden, erfolgt die Entlohnung wie für Lehrlinge im 2. Lehrjahr.

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50% des jeweiligen Lehrlingseinkommens verbleiben.

Kategorie I:

Kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter und Bürokräfte, die über Anweisung einfache Arbeit verrichten.

Mindestgehalt € 2.039,00

Kategorie II:

Kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter im Ein- und Verkauf und Bürokräfte, die über Anweisung ihre Arbeit selbstständig verrichten, wie Verkäuferinnen bzw Verkäufer mit Beratungsfunktion, Fakturistinnen bzw Fakturisten, die nach vorbereiteten Unterlagen fakturieren, Buchhaltungshilfskräfte.

Mindestgehalt € 2.142,00

Kategorie III:

Kaufmännische Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter und Bürokräfte, die selbstständig arbeiten können und schon besondere Fachkenntnisse besitzen, wie zB Buchhaltungskräfte und qualifizierte Fakturistinnen bzw Fakturisten, Abteilungsleiterinnen bzw Abteilungsleiter in kleineren Einkaufsmärkten, Verkäuferinnen bzw Verkäufer mit besonderen Fachkenntnissen

und Beratungsfunktion, Kassierinnen bzw Kassiere mit Beratungsaufgaben, technische Angestellte, Mitarbeiterinnen bzw Mitarbeiter im Außendienst, Personalverrechnerinnen bzw Personalverrechner, Werkstättenverrechnerinnen bzw Werkstättenverrechner.

Mindestgehalt € 2.301,00

Kategorie IV:

Angestellte mit umfassenden Fachkenntnissen auf systemisierten Posten, Kassierinnen bzw Kassiere mit Spartenverantwortung in der Genossenschaft bzw am Standort, selbstständige Personalverrechnerinnen bzw Personalverrechner und selbstständige Buchhalterinnen bzw Buchhalter ohne Bilanzverantwortung, Filialleiterinnen bzw Filialleiter (in kleineren Filialen), Abteilungsleiterinnen bzw Abteilungsleiter in größeren Einkaufsmärkten, Marktleiterinnen bzw Marktleiter in kleineren Märkten, Werkstättenmeisterinnen bzw Werkstättenmeister (in kleineren Werkstätten), Stellvertretung Werkstättenmeisterinnen bzw Werkstättenmeister (in größeren Werkstätten), Werkmeisterinnen bzw Werkmeister und leitende Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter in kleineren Gruppen.

Mindestgehalt € 2.502,50

Kategorie V

Angestellte mit Dispositionsqualifikation, Werkstättenleiterinnen bzw Werkstättenleiter, Filialleiterinnen bzw Filialleiter (in größeren Filialen), Marktleiterinnen bzw Marktleiter mit mehr als 10 Mitarbeitern, Sachbearbeiterinnen bzw Sachbearbeiter größerer Gruppen, Bilanzbuchhalterinnen bzw Bilanzbuchhalter, Verwalterinnen bzw Verwalter.

Mindestgehalt € 2.691,50

Kategorie VI:

Stellvertretung von Geschäftsführerinnen bzw Geschäftsführer in Lagerhäusern, Standortleiterinnen bzw Standortleiter, leitende Angestellte und Angestellte mit Dispositionsverantwortung, Leiterinnen bzw Leiter großer organisatorischer Einheiten, Bereiche und Abteilungen, die der Geschäftsführung der Betriebsgesellschaft direkt berichtspflichtig sind und Ergeb-

nisverantwortung besitzen, Angestellte in besonderer Verwendung.

Mindestgehalt € 3.547,50

Kategorie VII:

Geschäftsführerinnen bzw Geschäftsführer in Genossenschaften bei einem Jahresumsatz

bis 5,09 Mio. € 4.351,50

über 5,09 Mio..... € 4.694,50

§ 15c Biennien/Triennien

Bestimmungen für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. 12. 1996 begründet wurden.

a) Jede Dienstnehmerin/jeder Dienstnehmer erhält jeweils nach zwei Jahren eine Erhöhung seines Gehaltes nach beiliegendem Gehaltsschema.

Bienniovorrückungen erfolgen grundsätzlich nur am 1. Jänner oder 1. Juli eines Jahres.

b) Die Biennien enden in jeder Kategorie mit dem 44. Dienstjahr.

c) Bei Einstufung in das Gehaltsschema werden als Berufsjahre, die in den landwirtschaftlichen Genossenschaftsorganisationen zugebrachten Dienstjahre voll angerechnet. Die Anrechnung weiterer Dienstzeiten bleibt dem Ermessen der Genossenschaftsleitung anheimgestellt.

Bestimmungen für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 1996 begründet wurden.

d) Jeder Dienstnehmerin/jedem Dienstnehmer ist jeweils nach 3 Jahren (Triennium) eine Erhöhung seines Gehaltes zu gewähren, wobei sich die Trienniensätze jeweils aus der Gehaltstabelle ergeben. Darüber hinaus können den Angestellten freiwillig weitere Triennien zuerkannt werden.

e) Sowohl Höherentlohnung über das Mindestgehalt als auch außerordentliche Gehaltserhöhungen können den Triennien zugerechnet werden.

f) Die Triennienzuerkennungen erfolgen mit dem Monatsersten des errechneten Vorrückungstichtags.

(lit f idF ab 1. April 2023)

g) Bei nicht entsprechender Leistung kann der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer das Triennium verweigert werden. Die Verweigerung des Trienniums ist dem Angestellten-Betriebsrat mitzuteilen, und auf Verlangen des Betriebsrates ist darüber zu verhandeln.

h) Jede Veränderung des Gehaltes oder der Kategorie ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

i) Bei Einstufung in das Gehaltsschema werden als Berufsjahre, die in den landwirtschaftlichen Genossenschaftsorganisationen zugebrachten Dienstjahre voll angerechnet. Die Anrechnung weiterer Dienstzeiten bleibt dem Ermessen der Geschäftsführung anheimgestellt.

j) Bei ab 01. April 2022 neueintretenden Lehrlinge werden die innerbetrieblichen Lehrzeiten auf die Betriebszugehörigkeit für die Gehaltseinstufung angerechnet.

§ 16 Kassierfehlgeld

(1) Angestellte, die als Kassierinnen bzw Kassiere eingesetzt werden, erhalten für jeden Tag, an dem sie Kassiertätigkeit ausüben, als Kassierfehlgeld € 1,30.

(2) Das Kassierfehlgeld wird zwölfmal im Jahr mit dem Gehalt ausbezahlt.

(3) Das Kassierfehlgeld wird auf ein verzinsliches Sparreinkontokonto der Kassierin bzw des Kassiers, das zu-

gunsten der Dienstgeberin bzw des Dienstgebers zur Deckung allfälliger Kassenabgänge gesperrt ist, so lange erlegt, bis ein Betrag in der Höhe des zwölffachen monatlichen Kassierfehlgeldes erreicht ist. Sobald das Zwölfwache monatliche Kassierfehlgeld erreicht ist, wird das weitere Kassierfehlgeld an die Kassierin bzw den Kassier ausgefolgt.

§ 17 Spesensätze

Ab 1. Mai 2021 gilt:

(1) Eine Dienstreise liegt vor, wenn Mitarbeiter zur Ausführung eines erteilten dienstlichen Auftrages das Gemeindegebiet des gewöhnlichen Dienstortes vorüber-

gehend verlassen. Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit

der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

(2) Reiseaufwandsentschädigungen

a. Die Sätze der Reiseaufwandsentschädigung (Taggeld und Nächtigungsgeld) richten sich nach dem Einkommenssteuergesetz in der geltenden Fassung. Das volle Taggeld wird nach der 24 Stunden Regelung berechnet. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so ist der Dienstnehmer berechtigt für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen Taggeldes zu berechnen. Das Be- und Entladen unterbricht Dienstreisen nicht. Die Spesenregelung gilt auch für Standorte außerhalb des eigenen Bundeslandes und im Ausland.

Für leitende Angestellte (nach § 278 Abs 2 Z 2 LAG (2021)) können für Dienstreisen im eigenen Bundesland abweichende Regelungen vereinbart werden.

b. Ein vom Arbeitgeber oder 3. Personen bezahltes Essen (außer dem Frühstück) führt zur Kürzung des Taggeldes um jeweils € 13,20.

c. Bei Nächtigung (inkl. Frühstück) werden bei Vorlage der Rechnung die tatsächlichen Kosten ersetzt. Andernfalls gebührt ein Nächtigungsgeld von € 15,00.

d. Wird im Einvernehmen mit dem Dienstgeber für dienstliche Zwecke ein eigenes Fahrzeug verwendet, gebührt das amtliche Kilometergeld.

Für öffentliche Verkehrsmittel gebührt der volle Kostenersatz für die Fahrkarte.

e. Für die Einreichung der Reisekostenabrechnungen wird eine 3-monatige Verfallsfrist festgelegt.

§ 18 Abfertigung

(1) Bei Ausscheiden aus dem Dienst wegen Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze (Männer 65. und Frauen 60. Lebensjahr) gebührt der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer die Abfertigung gemäß § 23 des Angestelltengesetzes.

(2) Bei Kündigung durch die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer infolge Erreichung des gesetzlichen Rentenalters (§ 253 ASVG) oder bei vorzeitiger Alterspension (§ 253 a und § 253 b ASVG) gebührt ebenfalls die volle Abfertigung.

(3) Im Falle des Ablebens einer aktiven Dienstnehmerin bzw eines aktiven Dienstnehmers gebührt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen an Stelle des im § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes vorgesehenen halben Abfertigungsbetrages die volle Abfertigung.

(4) Anspruchsberechtigt sind nachfolgend angeführte Hinterbliebene:

a) die Witwe (der Witwer), wenn die Ehe nicht gerichtlich aufgelöst wurde,

b) die ehelichen Kinder des Verstorbenen,

c) die Eltern, sofern sie vom Verstorbenen überwiegend unterstützt wurden,

d) die Geschwister und unehelichen Kinder, sofern sie mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben und von ihm überwiegend unterstützt wurden.

Die oben angeführte Abfertigung gebührt nur einmal und steht im Zweifelsfalle jener Person zu, die für das Begräbnis vorgesorgt hat.

(5) Für Angestellte, die ab dem 1. Jänner 2003 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“) des Landarbeitsgesetzes 2021.

§ 19 Kündigung des Dienstverhältnisses

(1) Die Beendigung des Dienstverhältnisses richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, in den nachstehenden Absätzen sind diese derzeit folgendermaßen geregelt.

a) Mangels einer für die Dienstnehmerin bzw den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann die Dienstgeberin bzw der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem

vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier, nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

b) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die in Abs 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endigt.

c) Mangels einer für sie bzw ihn günstigeren Vereinbarung kann die Dienstnehmerin bzw der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die von der Dienstgeberin bzw vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer

sein als die mit der Dienstnehmerin bzw dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

d) Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 20 Schlussbestimmungen

(1) Keine Dienstnehmerin/kein Dienstnehmer darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt, es sei denn, dass in diesem Vertrag ausdrücklich eine andere Regelung getroffen wurde. Überzahlungen (zB starre Zulagen) bleiben in euro-mäßiger Höhe erhalten. Die Gehaltserhöhung wird vereinbarungsgemäß auf einrechenbare Zulagen angerechnet. Prozentmäßige Überzahlungen werden von der erhöhten Basis berechnet.

(2) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form verwendet werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung der Bezeichnungen auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(3) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

§ 21 Gehaltsschematas

GEHALTSSCHEMA

für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2024
in €

Das bis zum 31. März 2024 gültige Gehaltschema wird um + 7,3% erhöht und auf die nächsten vollen 50 Cent aufgerundet.

Kategorie I € 1.878,00
Kategorie II € 1.956,50

Kategorien/Bien- nien	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1.	2.096,00	2.136,50	2.294,50	2.495,00	2.685,00	3.170,00	3.540,00	4.113,00	4.351,50	4.694,50
2.	2.136,50	2.169,00	2.350,00	2.559,50	2.737,50	3.224,50	3.659,00	4.209,50	4.445,50	4.782,50
3.	2.169,00	2.215,00	2.415,50	2.603,50	2.828,50	3.319,00	3.786,00	4.304,00	4.540,00	4.870,50
4.	2.215,00	2.259,00	2.450,00	2.647,50	2.890,00	3.382,50	3.907,00	4.397,50	4.640,00	4.966,00
5.	2.259,00	2.307,00	2.525,00	2.745,00	2.973,50	3.454,00	4.026,00	4.488,50	4.738,50	5.054,00
6.	2.307,00	2.367,50	2.589,50	2.821,00	3.044,50	3.532,50	4.144,00	4.581,00	4.834,00	5.141,00
7.	2.367,50	2.395,00	2.658,00	2.867,50	3.125,00	3.606,50	4.266,50	4.674,00	4.901,50	5.231,00
8.	2.395,00	2.460,50	2.704,00	2.950,00	3.204,00	3.694,50	4.380,00	4.766,50	5.029,50	5.323,50
9.	2.460,50	2.499,50	2.789,00	3.003,50	3.272,00	3.758,00	4.509,00	4.866,50	5.128,00	5.412,50
10.	2.499,50	2.549,50	2.846,00	3.053,00	3.357,50	3.841,50	4.630,00	4.957,50	5.229,00	5.507,00
11.	2.549,50	2.600,00	2.896,50	3.131,50	3.420,00	3.907,00	4.752,50	5.046,50	5.323,50	5.590,50
12.	2.600,00	2.665,50	2.971,50	3.195,50	3.509,00	3.995,00	4.871,50	5.141,00	5.422,00	5.678,50
13.	2.665,50	2.717,00	3.013,00	3.267,50	3.562,50	4.048,50	4.988,50	5.232,00	5.522,00	5.774,00
14.	2.717,00	2.776,00	3.101,00	3.319,00	3.644,00	4.133,50	5.114,00	5.332,00	5.620,50	5.864,00
15.	2.776,00	2.809,50	3.154,00	3.391,00	3.710,50	4.197,00	5.239,50	5.426,50	5.714,00	5.954,50
16.	2.836,00	2.866,00	3.206,50	3.454,00	3.774,00	4.266,50	5.353,50	5.512,50	5.809,50	6.041,00
17.	2.892,00	2.924,00	3.259,00	3.525,00	3.841,50	4.325,50	5.471,50	5.610,00	5.911,50	6.130,50
18.	2.952,00	2.977,00	3.309,50	3.595,00	3.906,00	4.394,00	5.599,00	5.702,00	6.006,00	6.222,50
19.	3.016,50	3.029,50	3.370,50	3.671,00	3.978,00	4.467,00	5.716,00	5.797,50	6.104,50	6.311,50
20.	3.076,50	3.087,50	3.420,00	3.736,50	4.036,00	4.527,00	5.842,50	5.886,50	6.202,00	6.405,00
21.	3.145,00	3.148,50	3.460,50	3.804,00	4.102,50	4.594,00	5.959,50	5.982,00	6.296,50	6.493,00
22.	3.200,00	3.202,00	3.519,50	3.874,00	4.165,50	4.657,00	6.082,00	6.113,00	6.398,50	6.582,00

GEHALTSSCHEMA

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2024
in €

Das bis zum 31. März 2024 gültige Gehaltschema wird um + 7,3 % erhöht und auf die nächsten vollen 50 Cent aufgerundet.

Kategorien/Triennien	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Anf.bez.	2.039,00	2.142,00	2.301,00	2.502,50	2.691,50	3.547,50	4.351,50	4.694,50
n. 3 J.	2.078,50	2.211,50	2.396,50	2.620,50	2.807,00	3.736,50	4.547,50	4.893,00
n. 6 J.	2.156,00	2.290,00	2.499,50	2.736,50	2.927,50	3.938,00	4.748,50	5.088,50
n. 9 J.	2.234,00	2.375,00	2.604,50	2.858,50	3.051,00	4.137,50	4.945,50	5.289,00
n. 12 J.	2.313,50	2.463,00	2.710,50	2.981,00	3.171,00	4.334,00	5.145,50	5.489,50
n. 15 J.	2.400,50	2.555,00	2.818,00	3.103,50	3.295,50	4.536,00	5.347,00	5.689,50
n. 18 J.	2.486,50	2.646,50	2.924,00	3.224,50	3.420,00	4.735,50	5.545,50	5.886,50
n. 21 J.	2.581,00	2.733,00	3.031,50	3.348,00	3.541,00	4.934,00	5.746,00	6.087,50
n. 24 J.	2.666,50	2.822,00	3.137,50	3.471,50	3.660,50	5.132,50	5.945,50	6.288,00

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

Generalanwalt
Dr. Walter Rothensteiner

Generalsekretär
Dr. Andreas Pangl

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

gf. Vorsitzende
Wolfgang Katzian, MA

Geschäftsbereichsleiter
Karl Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende
Gerlinde Tremml

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. Andreas Laaber

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften
in Kärnten und der Angestellten der „Unser Lagerhaus Warenhandels-Ges.m.b.H.“
vom 1. April 2023

abgeschlossen zwischen dem
Österreichischen Raiffeisenverband
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisenplatz 1
und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nah-
rung/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. April 2023 unterliegen.

II) Valorisierung

(1) Die kollektivvertraglichen Ansätze und das Fixum von Angestellten im Außendienst mit Provision werden um + 7,3 % erhöht und auf die nächsten vollen 50 Cent aufgerundet.

Die Gehaltstabellen des Kollektivvertrages vom 1. April 2023 werden durch die im Anhang enthaltenen Tabellen ersetzt.

(2) Das Lehrlingseinkommen bzw. Entlohnung für Pflichtpraktikantinnen bzw -praktikanten werden wie folgt erhöht:

1. Lehrjahr	880,00
2. Lehrjahr	1.060,00
3. Lehrjahr	1.380,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre	1.450,00

(3) Überzahlungen, wie sie am 31. 3. 2024 bestehen, bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

III) Mitarbeiterprämie 2024

Zum Stichtag 2. April 2024 Beschäftigte und Lehrlinge erhalten mit dem nächstfolgenden Gehalt bzw. Lehrlingseinkommen einmalig eine Mitarbeiter:innen-Prämie gem § 49 Abs 3 Z 30 ASVG und § 124b Z 447 EStG 1988. Für Beschäftigte mit einem Anstellungsumfang über 20 Wochenstunden beträgt die Höhe € 50,00,

für bis zu 20 Wochenstunden sowie Lehrlinge € 25,00. Diese Mitarbeiter:innen-Prämie kann durch den Arbeitgeber auch in Form von Gutscheinen im jeweiligen Gegenwert gewährt werden, ohne dass es weiterer Vereinbarungen bedarf.

IV) Geltungsbeginn

Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrags ist der 1. 4. 2024. Die Laufzeit des Kollektivvertrags beträgt 12 Monate.

Wien/Klagenfurt, am 29. April 2024

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

Generalanwalt
Mag. Erwin Hameseder

Generalsekretär
Dr. Johannes Re hulka

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer
Karl Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzender
Gerald Klupal

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. Andreas Laaber

ZUSATZINFORMATIONEN

GEHALTSABSCHLÜSSE VERGANGENER JAHRE

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 1996 begründet wurden

GEHALTSSCHEMA 2023

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2023
in €

Das bis zum 31. März 2023 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 10. März 2023 um 9,15 % mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht, mindestens jedoch um € 180,-.

Kategorien/Triennien	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Anf.bez.	1.900	1.996	2.144	2.332	2.508	3.306	4.055	4.375
n. 3 J.	1.937	2.061	2.233	2.442	2.616	3.482	4.238	4.560
n. 6 J.	2.009	2.134	2.329	2.550	2.728	3.670	4.425	4.742
n. 9 J.	2.082	2.213	2.427	2.664	2.843	3.856	4.609	4.929
n. 12 J.	2.156	2.295	2.526	2.778	2.955	4.039	4.795	5.116
n. 15 J.	2.237	2.381	2.626	2.892	3.071	4.227	4.983	5.302
n. 18 J.	2.317	2.466	2.725	3.005	3.187	4.413	5.168	5.486
n. 21 J.	2.405	2.547	2.825	3.120	3.300	4.598	5.355	5.673
n. 24 J.	2.485	2.630	2.924	3.235	3.411	4.783	5.541	5.860

Lehrlingseinkommen

1. Lehrjahr	810,00
2. Lehrjahr	985,00
3. Lehrjahr	1.280,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre	1.345,00

GEHALTSSCHEMA 2022

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2022
in €

Das bis zum 31. März 2022 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 09. März 2022 um 3,2% mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorien/Triennien	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Anf.bez.	1.720	1.816	1.964	2.136	2.297	3.028	3.715	4.008
n. 3 J.	1.757	1.881	2.045	2.237	2.396	3.190	3.882	4.177
n. 6 J.	1.829	1.954	2.133	2.336	2.499	3.362	4.054	4.344
n. 9 J.	1.902	2.027	2.223	2.440	2.604	3.532	4.222	4.515
n. 12 J.	1.975	2.102	2.314	2.545	2.707	3.700	4.393	4.687
n. 15 J.	2.049	2.181	2.405	2.649	2.813	3.872	4.565	4.857
n. 18 J.	2.122	2.259	2.496	2.753	2.919	4.043	4.734	5.026
n. 21 J.	2.203	2.333	2.588	2.858	3.023	4.212	4.906	5.197
n. 24 J.	2.276	2.409	2.678	2.963	3.125	4.382	5.076	5.368

Lehrlingseinkommen

1. Lehrjahr	740,00
2. Lehrjahr	900,00
3. Lehrjahr	1.170,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre	1.230,00

GEHALTSSCHEMA 2021

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2021
in €

Das bis zum 31. März 2021 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 23. März 2021 um 1,5 % mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorien/Triennien	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Anf.bez.	1.666	1.759	1.903	2.069	2.225	2.934	3.599	3.883
n. 3 J.	1.702	1.822	1.981	2.167	2.321	3.091	3.761	4.047
n. 6 J.	1.772	1.893	2.066	2.263	2.421	3.257	3.928	4.209
n. 9 J.	1.843	1.964	2.154	2.364	2.523	3.422	4.091	4.375
n. 12 J.	1.913	2.036	2.242	2.466	2.623	3.585	4.256	4.541
n. 15 J.	1.985	2.113	2.330	2.566	2.725	3.751	4.423	4.706
n. 18 J.	2.056	2.188	2.418	2.667	2.828	3.917	4.587	4.870
n. 21 J.	2.134	2.260	2.507	2.769	2.929	4.081	4.753	5.035
n. 24 J.	2.205	2.334	2.594	2.871	3.028	4.246	4.918	5.201

Lehringsentschädigung

1. Lehrjahr	711,00
2. Lehrjahr	850,00
3. Lehrjahr	1.115,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre	1.183,00

GEHALTSSCHEMA 2020

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2020
in €

Das bis zum 31. März 2020 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 17. April 2020 um 2,2 % mit
Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorien/Triennien	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Anf.bez.	1.641	1.733	1.874	2.038	2.192	2.890	3.545	3.825
n. 3 J.	1.676	1.795	1.951	2.134	2.286	3.045	3.705	3.987
n. 6 J.	1.745	1.865	2.035	2.229	2.385	3.208	3.869	4.146
n. 9 J.	1.815	1.934	2.122	2.329	2.485	3.371	4.030	4.310
n. 12 J.	1.884	2.005	2.208	2.429	2.584	3.532	4.193	4.473
n. 15 J.	1.955	2.081	2.295	2.528	2.684	3.695	4.357	4.636
n. 18 J.	2.025	2.155	2.382	2.627	2.786	3.859	4.519	4.798
n. 21 J.	2.102	2.226	2.469	2.728	2.885	4.020	4.682	4.960
n. 24 J.	2.172	2.299	2.555	2.828	2.983	4.183	4.845	5.124

Lehringsentschädigung

1. Lehrjahr	680,00
2. Lehrjahr	810,00
3. Lehrjahr	1.090,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre	1.150,00

GEHALTSSCHEMA 2019

für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2019
in €

Das bis zum 31. März 2019 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 28. März 2019 um 2,6 %, mindestens jedoch um € 48,- und mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorien/Triennien	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Anf.bez.	1.605	1.695	1.833	1.994	2.144	2.827	3.468	3.742
n. 3 J.	1.639	1.756	1.909	2.088	2.236	2.979	3.625	3.901
n. 6 J.	1.707	1.824	1.991	2.181	2.333	3.138	3.785	4.056
n. 9 J.	1.775	1.892	2.076	2.278	2.431	3.298	3.943	4.217
n. 12 J.	1.843	1.961	2.160	2.376	2.528	3.455	4.102	4.376
n. 15 J.	1.912	2.036	2.245	2.473	2.626	3.615	4.263	4.536
n. 18 J.	1.981	2.108	2.330	2.570	2.726	3.775	4.421	4.694
n. 21 J.	2.056	2.178	2.415	2.669	2.822	3.933	4.581	4.853
n. 24 J.	2.125	2.249	2.500	2.767	2.918	4.092	4.740	5.013

Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr	640,00
2. Lehrjahr	780,00
3. Lehrjahr	1.060,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre	1.120,00

GEHALTSABSCHLÜSSE VERGANGENER JAHRE

für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. 12. 1996 begründet wurden

GEHALTSSHEMA 2023

für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2023
in €

Das bis zum 31. März 2023 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 10. März 2023 um 9,15 % mit
Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht, mindestens jedoch um € 180,-.

Kategorie I € 1.750
Kategorie II € 1.823

Kategorien/Bien- nien	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1.	1.953	1.991	2.138	2.325	2.502	2.954	3.299	3.833	4.055	4.375
2.	1.991	2.021	2.190	2.385	2.551	3.005	3.410	3.923	4.143	4.457
3.	2.021	2.064	2.251	2.426	2.636	3.093	3.528	4.011	4.231	4.539
4.	2.064	2.105	2.283	2.467	2.693	3.152	3.641	4.098	4.324	4.628
5.	2.105	2.150	2.353	2.558	2.771	3.219	3.752	4.183	4.416	4.710
6.	2.150	2.206	2.413	2.629	2.837	3.292	3.862	4.269	4.505	4.791
7.	2.206	2.232	2.477	2.672	2.912	3.361	3.976	4.356	4.568	4.875
8.	2.232	2.293	2.520	2.749	2.986	3.443	4.082	4.442	4.687	4.961
9.	2.293	2.329	2.599	2.799	3.049	3.502	4.202	4.535	4.779	5.044
10.	2.329	2.376	2.652	2.845	3.129	3.580	4.315	4.620	4.873	5.132
11.	2.376	2.423	2.699	2.918	3.187	3.641	4.429	4.703	4.961	5.210
12.	2.423	2.484	2.769	2.978	3.270	3.723	4.540	4.791	5.053	5.292
13.	2.484	2.532	2.808	3.045	3.320	3.773	4.649	4.876	5.146	5.381
14.	2.532	2.587	2.890	3.093	3.396	3.852	4.766	4.969	5.238	5.465
15.	2.587	2.618	2.939	3.160	3.458	3.911	4.883	5.057	5.325	5.549
16.	2.643	2.671	2.988	3.219	3.517	3.976	4.989	5.137	5.414	5.630
17.	2.695	2.725	3.037	3.285	3.580	4.031	5.099	5.228	5.509	5.713
18.	2.751	2.774	3.084	3.350	3.640	4.095	5.218	5.314	5.597	5.799
19.	2.811	2.823	3.141	3.421	3.707	4.163	5.327	5.403	5.689	5.882
20.	2.867	2.877	3.187	3.482	3.761	4.219	5.445	5.486	5.780	5.969
21.	2.931	2.934	3.225	3.545	3.823	4.281	5.554	5.575	5.868	6.051
22.	2.982	2.984	3.280	3.610	3.882	4.340	5.668	5.697	5.963	6.134

GEHALTSSHEMA 2022

für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2022
in €

Das bis zum 31. März 2022 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 09. März 2022 um 3,2% mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorie I € 1.570

Kategorie II € 1.643

Kategorien/Bien- nien	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1.	1.773	1.811	1.958	2.130	2.292	2.706	3.022	3.511	3.715	4.008
2.	1.811	1.841	2.006	2.185	2.337	2.753	3.124	3.594	3.795	4.083
3.	1.841	1.884	2.062	2.222	2.415	2.833	3.232	3.674	3.876	4.158
4.	1.884	1.925	2.091	2.260	2.467	2.887	3.335	3.754	3.961	4.240
5.	1.925	1.969	2.155	2.343	2.538	2.949	3.437	3.832	4.045	4.315
6.	1.969	2.021	2.210	2.408	2.599	3.016	3.538	3.911	4.127	4.389
7.	2.021	2.044	2.269	2.448	2.667	3.079	3.642	3.990	4.185	4.466
8.	2.044	2.100	2.308	2.518	2.735	3.154	3.739	4.069	4.294	4.545
9.	2.100	2.133	2.381	2.564	2.793	3.208	3.849	4.154	4.378	4.621
10.	2.133	2.176	2.429	2.606	2.866	3.279	3.953	4.232	4.464	4.701
11.	2.176	2.219	2.472	2.673	2.919	3.335	4.057	4.308	4.545	4.773
12.	2.219	2.275	2.536	2.728	2.995	3.410	4.159	4.389	4.629	4.848
13.	2.275	2.319	2.572	2.789	3.041	3.456	4.259	4.467	4.714	4.929
14.	2.319	2.370	2.647	2.833	3.111	3.529	4.366	4.552	4.798	5.006
15.	2.370	2.398	2.692	2.895	3.168	3.583	4.473	4.633	4.878	5.083
16.	2.421	2.447	2.737	2.949	3.222	3.642	4.570	4.706	4.960	5.158
17.	2.469	2.496	2.782	3.009	3.279	3.693	4.671	4.789	5.047	5.234
18.	2.520	2.541	2.825	3.069	3.334	3.751	4.780	4.868	5.127	5.312
19.	2.575	2.586	2.877	3.134	3.396	3.814	4.880	4.950	5.212	5.388
20.	2.626	2.635	2.919	3.190	3.445	3.865	4.988	5.026	5.295	5.468
21.	2.685	2.688	2.954	3.247	3.502	3.922	5.088	5.107	5.376	5.543
22.	2.732	2.733	3.005	3.307	3.556	3.976	5.192	5.219	5.463	5.619

GEHALTSSHEMA 2021

für Dienstverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 1996 begründet wurden,
gültig ab 1. April 2021
in €

Das bis zum 31. März 2021 gültige Gehaltschema wurde in der KV-Verhandlung vom 23. März 2021 um 1,5 % mit
Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorie I € 1.521

Kategorie II € 1.592

Kategorien/Bien- nien	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1.	1.718	1.754	1.897	2.063	2.220	2.622	2.928	3.402	3.599	3.883
2.	1.754	1.783	1.943	2.117	2.264	2.667	3.027	3.482	3.677	3.956
3.	1.783	1.825	1.998	2.153	2.340	2.745	3.131	3.560	3.755	4.029
4.	1.825	1.865	2.026	2.189	2.390	2.797	3.231	3.637	3.838	4.108
5.	1.865	1.907	2.088	2.270	2.459	2.857	3.330	3.713	3.919	4.181
6.	1.907	1.958	2.141	2.333	2.518	2.922	3.428	3.789	3.999	4.252
7.	1.958	1.980	2.198	2.372	2.584	2.983	3.529	3.866	4.055	4.327
8.	1.980	2.034	2.236	2.439	2.650	3.056	3.623	3.942	4.160	4.404
9.	2.034	2.066	2.307	2.484	2.706	3.108	3.729	4.025	4.242	4.477
10.	2.066	2.108	2.353	2.525	2.777	3.177	3.830	4.100	4.325	4.555
11.	2.108	2.150	2.395	2.590	2.828	3.231	3.931	4.174	4.404	4.625
12.	2.150	2.204	2.457	2.643	2.902	3.304	4.030	4.252	4.485	4.697
13.	2.204	2.247	2.492	2.702	2.946	3.348	4.126	4.328	4.567	4.776
14.	2.247	2.296	2.564	2.745	3.014	3.419	4.230	4.410	4.649	4.850
15.	2.296	2.323	2.608	2.805	3.069	3.471	4.334	4.489	4.726	4.925
16.	2.345	2.371	2.652	2.857	3.122	3.529	4.428	4.560	4.806	4.998
17.	2.392	2.418	2.695	2.915	3.177	3.578	4.526	4.640	4.890	5.071
18.	2.441	2.462	2.737	2.973	3.230	3.634	4.631	4.717	4.968	5.147
19.	2.495	2.505	2.787	3.036	3.290	3.695	4.728	4.796	5.050	5.220
20.	2.544	2.553	2.828	3.091	3.338	3.745	4.833	4.870	5.130	5.298
21.	2.601	2.604	2.862	3.146	3.393	3.800	4.930	4.948	5.209	5.371
22.	2.647	2.648	2.911	3.204	3.445	3.852	5.031	5.057	5.293	5.444

JA! ICH WERDE JETZT GPA-MITGLIED!

Frau Herr Divers

Familienname..... 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 Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag (siehe 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) zur Kenntnis genommen zu haben.

.....
Datum/Unterschrift

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Service-Hotline: +43 (0)5 0301,
E-Mail: service@gpa.at, ZVR 576439352, CID: AT48ZZZ00000006541

WerberIn-Mitgliedsnummer:.....



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

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

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die 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

Unsere 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 regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene 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