

KOLLEKTIVVERTRAG

**"Unser Lagerhaus"
Warenhandels G.m.b.H.
sowie
Lagerhausgenossenschaften
und
Imker-genossenschaften**

**Abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband,
Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien, und der
Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1**

Gültig ab 1. April 2024

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Geltungsbeginn	3
§ 3 Probefristzeit	3
§ 4 Dienstvertrag	3
§ 5 Arbeitszeit	4
§ 6 Feiertage	5
§ 7 Überstunden und Zulagen	5
§ 7a Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 8 Urlaub	6
§ 9 Karenzanrechnung	6
§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung	7
§11 Sonderzahlungen	9
§ 12 Jubiläumszuwendungen	9
§ 13 Arbeitskleidung	9
§14 Entlohnung	10
§ 15 Lohnordnung	10
Lohntafel A ab 1. April 2024,.....	11
Lohntafel B ab 1. April 2024,.....	12
Lohntafel D ab 1. April 2024,.....	14
Lohntafel E ab 1. April 2024,.....	15
Lehrlingseinkommen ab 1. April 2024,.....	16
§ 16 Kassierfehlgeld	16
§ 17 Spesensätze	16
§ 18 Abfertigung	17
§ 19 Verfall von Ansprüchen	18
§ 20 Kündigung des Dienstverhältnisses	18
§ 21 Schlussbestimmungen	19

KOLLEKTIVVERTRAG

Abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vda, 1020 Wien, Johann-Böhm-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. angeschlossenen Lagerhausgenossenschaften und Kärntner Imkergenossenschaften sowie deren Tochtergesellschaften.
3. Persönlich: Für alle nicht der Angestelltenversicherungspflicht unterliegenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für Lehrlinge, Ferialarbeiterinnen/ Ferialarbeiter, sowie Ferialpraktikantinnen/ Ferialpraktikanten.

§ 2 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 2024 in Kraft.

§ 3 Probefristzeit

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. Fordert die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine sich um eine Stellung bewerbende Person ausdrücklich zur Vorstellung auf, so sind dieser die erwachsenen angemessenen Auslagen zu ersetzen, auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht zu stande kommt.
2. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses den unterschriebenen Dienstvertrag im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen auszuhändigen.
3. Weitere Nebenreden, Änderungen und Ergänzungen zum Dienstvertrag bedürfen zu deren Wirksamkeit der Schriftform.
4. Über den Inhalt des Dienstvertrages ist der Betriebsrat umgehend zu informieren

§ 5 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. 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. Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist der Betriebsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.

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/kein Mitarbeiter an 2 aufeinanderfolgenden 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 Betriebsrat errichtet ist, muss eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.
3. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, kann im Hinblick auf die besonderen Verhältnisse die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 5 Abs. 1 AZG (bzw. § 153 Abs. 6 LAG auf 60 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall darf die Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 12 Stunden täglich nicht überschreiten.

Die Einteilung der Normalarbeitszeit für derartig Beschäftigte wird nach den Erfordernissen des Betriebes und in Abstimmung mit dem Betriebsrat geregelt. Die Normalarbeitszeit soll tunlichst auf 5, maximal auf 6 Arbeitstage bzw. Nächte aufgeteilt werden, wobei hierbei Abs. 1 letzter Satz nicht gilt.

Zur Aufrechterhaltung des kontinuierlichen Betriebes können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerin/kein Arbeitnehmer an 2 aufeinander folgenden Sonntagen eingesetzt wird, sowie nicht an 2 aufeinander folgenden Samstagen eingesetzt werden soll.

Der Durchrechnungszeitraum gemäß Abs. 3 beträgt für derartig Beschäftigte höchstens 26 Wochen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, gilt Abs. 7 Abs. 4 nicht, sondern folgende Regelungen: Der Zuschlag für jegliche Überstunden (unabhängig vom Entstehungszeitpunkt) beträgt 50 % auf den Normalstundenlohn. 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.

4. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass im Durchschnitt 38,5 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die Arbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 43 Stunden ausgedehnt werden.

Die wöchentliche Mindestarbeitszeit muss 28 Stunden betragen. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes schriftlich mitzuteilen. Kurzfristige Änderungen (eine Woche davor) sind möglich.

5. Die Arbeitszeit des Fahrpersonals beträgt innerhalb von zwei Arbeitswochen 77 Stunden. Eine Überschreitung dieser Arbeitszeit um 18 Überstunden innerhalb zweier Arbeitswochen ist ohne behördliche Genehmigung zulässig.

Die reine Arbeitszeit am Steuer (Lenkzeit) darf bei Kraftfahrerinnen/Kraftfahrer 8 Stunden täglich nicht überschreiten. Gemäß EG-VO 561/2006 ist nach einem ununterbrochenen 4 ½ -ständigen Dienst am Steuer durch die Kraftfahrerin/den Kraftfahrer eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen. Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten muss mindestens 11 Stunden betragen. Innerhalb zweier Wochen müssen zwei ununterbrochene Ruhezeiten von mindestens je 36 Stunden liegen.

6. Die geleistete Arbeitszeit zwischen der 38,5 und der 43. Wochenstunde 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 Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer am Ende des Durchrechnungszeitraumes oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Durchschnitt weniger als 38,5 Stunden pro Woche gearbeitet, ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zum Abzug bzw. zur Aufrechnung dieser Differenz mit aus dem Arbeitsverhältnis offenen Ansprüchen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers berechtigt.

7. Der Freizeitausgleich soll tunlichst in ganzen Arbeitstagen erfolgen.
8. Wenn in die Arbeitszeit der Lenkerinnen/Lenker von Kraftfahrzeugen, welche zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5 t übersteigt, in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Höchstarbeitszeit von bis zu 12 Stunden durch schriftliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer getroffen werden, wobei die Arbeitsbereitschaft gleich wie die Arbeitszeit zu entlohnen ist und die Bestimmung hinsichtlich der Überstundenzuschläge davon unberührt bleiben bzw. diese anzuwenden sind. Kommt es zu einer einzelvertraglichen Vereinbarung im Sinne dieses Absatzes kann Absatz 5 nicht angewendet werden.

§ 6 Feiertage

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 Landesfeiertage kann durch Betriebsvereinbarung ein Ersatz geregelt werden.

Am 24. und 31. Dezember endet die Dienstzeit um 12:00 Uhr. In Betrieben, in welchen das LAG die Kärntner Landarbeitsordnung nicht zur Anwendung kommt, ist der 24.12. ganztätig unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei

§ 7 Überstunden und Zulagen

1. Die Anordnung von Überstunden erfolgt tunlichst nach Anhören des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen.
2. Überstundenarbeit liegt vor, wenn eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden bzw. die wöchentliche Arbeitszeit von 43 Stunden überschritten wird.
3. Der Überstundendivisor beträgt 1/162.

4. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr oder an Samstagen in die Zeit nach 13.00 Uhr in Bau- und Gartenmärkten, beträgt der Zuschlag 100 %.
5. Für Sonn- und Feiertagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100 %. Für jede Überstunde an einem Sonn- und Feiertag ist ein Zuschlag von 150 % zu bezahlen. Überstunden, die in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen, sind mit 200 % zu vergüten.

§ 7a Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt sind, gilt § 7 Abs. 5 (Zuschlagsregelung) nicht. Die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes gelten in der jeweils gültigen Fassung.

Derartig Beschäftigte, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung am Sonntag (Wochenendruhe) beschäftigt werden, haben in der darauffolgenden 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.

§ 8 Urlaub

1. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage bzw 25 Arbeitstage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage bzw 30 Arbeitstage.
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 Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu bestimmen.

§ 9 Karenzanrechnung

1. Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von jeweils höchstens 10 Monaten für die Vorrückungen gewertet. Dies gilt für Karenzen, die im Zeitraum vom 01.04.2012 bis 31.03.2014 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/dem Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht. Diese Regelung gilt ab 1. April 2014 bis 31.03.2019 auch für Karenzen aus Anlass der Geburt jedes Kindes.

2. Elternkarenzen nach dem LAG, die im laufenden Dienstverhältnis ab 01.04.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Vorrückungen, Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.
3. Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwerkranken Kindern nach dem LAG, ab dem 01.04.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Vorrückungen, Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum jeweiligen gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

1. Krankheit (Unglücksfall) sowie Kur- und Erholungsaufenthalt

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt wenn er durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeit verhindert ist, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet zu haben und er die gemäß §25 LAG vorgeschriebenen Mitteilungs- und Nachweispflichten erfüllt. Das Entgelt wird nach einer Betriebszugehörigkeit von:

bis zu 1 Jahr	bis zu 6 Wochen
nach 1 Jahr	bis zu 8 Wochen
nach 15 Jahren	bis zu 10 Wochen
nach 25 Jahren	bis zu 12 Wochen

gewährt. Durch jeweils weitere 4 Wochen behält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt. Unter Entgelt wird das gemäß LAG festgelegte Entgelt verstanden.

2. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur in soweit, als die Dauer des Anspruches nach Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.
3. Arbeitsunfall - Berufskrankheit

Beruhet die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, einer Berufskrankheit oder einem Kur- oder Erholungsaufenthalt wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit, die von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt wurde und von der zuständigen Sozialversicherungsträgerin/vom zuständigen Sozialversicherungsträger als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit anerkannt wird, so erhält er, ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung eine Entgeltfortzahlung nach folgenden Bestimmungen:

Bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 15 Jahren	8 Wochen
über 15 Jahren	10 Wochen

4. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach den obigen Bestimmungen noch nicht erschöpft ist.

5. Entgeltfortzahlung - Lehrlinge

Für die Lehrlinge gilt für die Entgeltfortzahlung § 17a des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) in der jeweils geltenden Fassung.

6. Bei ambulatorischer Behandlung behält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendige Zeit den Anspruch auf seinen Lohn. Dieser Anspruch besteht jedoch nur für eine solche ambulatorische Behandlung, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann.

7. Anspruch auf Entgelt:

a) Die Dienstnehmer behält insbesondere den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

b) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere folgende Ereignisse, die in der Regel eine Dienstfreistellung in nachstehend genannter Dauer begründen:

- | | |
|--|---------|
| 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 dem Arbeiter im gemeinsamen Haushalt lebt | 2 Tage |
| d. beim Wohnungswechsel höchstens einmal im Jahr | 2 Tage |
| e. beim Tod des Ehegatten/des eingetragenen Partners | 4 Tage |
| f. beim Tod eines Elternteiles oder Ableben eines Kindes | 2 Tage |
| g. beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern | 1 Tag; |
| h. notwendige Betreuung eines Kindes (Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder) bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung; | |
| i. für die notwendige ärztliche oder zahnärztliche Behandlung die erforderliche Freizeit, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird. | |
| j. für behördliche Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung die erforderliche Freizeit. | |

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

9. Der Anspruch auf Pflegefreistellung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

10. Die Dienstnehmerin/Der Dienstnehmer behält weiters den Anspruch auf das Entgelt für die Dauer des Besuches der im § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr 144, für die Zulassung zur Facharbeiterprüfung vorgesehenen Vorbereitungskurse, sofern das Dienstverhältnis bei Kursbeginn mindestens ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

11. Den Dienstnehmern ist für die Ablegung der in der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr. 144, vorgesehenen Prüfungen und den Besuch der Vorbereitungslehrgänge für die Meisterprüfung gemäß § 12 Abs. 1 und § 13 Abs. 4, der Fachkurse gemäß § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 1, § 9 und § 11 Abs. 2 und der Vorbereitungslehrgänge gemäß § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, die erforderliche Freizeit einzuräumen.

§11 Sonderzahlungen

1. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten jährlich je eine Urlaubs- und eine Weihnachts-sonderzahlung in der Höhe eines Bruttomonatslohnes.
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 Urlaubssonderzahlung 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.
5. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die unbegründet vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf Sonderzahlungen.

§ 12 Jubiläumszuwendungen

1. Für langjährige Dienste werden der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von:

- a) Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die bis zum 31. Jänner 2000 eingetreten sind, gilt für:

20 Jahren	mindestens 1,5 Monatslöhne
25 Jahren	mindestens 2,5 Monatslöhne
35 Jahren	mindestens 4 Monatslöhne,

- b) für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ab 1. 2. 2000 eintreten, gilt für

25 Jahre.....	2 Monatslöhne
35 Jahre.....	3 Monatslöhne,

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

2. Darüber hinaus erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgeltes frei, dieser ist zeitnahe zu konsumieren.

§ 13 Arbeitskleidung

Die Arbeiterinnen/Arbeiter in den Genossenschaften erhalten jährlich eine Arbeitskleidung (Mantel oder Arbeitsanzug), die im Eigentum der Genossenschaft bleibt. Im Bedarfsfall wird eine zweite

Arbeitskleidung gewährt. Die Reinigung obliegt der Arbeitnehmerin dem Arbeitnehmer, doch hat die Genossenschaft monatlich die Reinigungsmittel bereitzustellen.

Arbeitnehmer, die im Freien arbeiten, wird ein Anorak alle drei Jahre zur Verfügung gestellt.

§14 Entlohnung

1. Die Entlohnung erfolgt monatlich im Nachhinein. Der Lohn ist am Letzten eines jeden Monats auszubezahlen. Ist dieser Tag ein Sonn- oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Tag.
2. Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer hat eine Abrechnung zu erhalten, aus der insbesondere der Bruttobetrag, alle Abzüge sowie der Nettobezug ersichtlich sind.

§ 15 Lohnordnung

1. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.1997 begründet wurden, gilt die Lohntafel A bzw. Lohntafel B, daher werden in diesen beiden Lohntafeln nur noch lohnrelevante Positionen dargestellt. Dies hat Auswirkungen auf die Kennzeichnung der Absätze 6 und 7.
2. Wurde das Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.1996 begründet, erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen monatlichen Mindestlohn nach den in der Lohntafel C bzw. Lohntafel D geregelten Arbeitskategorien und Dienstjahren. In der Lohntafel C bzw. Lohntafel D können Höherentlohnungen und außerordentliche Gehaltserhöhungen späteren dienstaltersbedingten Vorrückungen zugerechnet werden.
3. Bei nicht entsprechender Leistung kann der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die dienstaltersbezogene Vorrückung in der Lohntafel C bzw. Lohntafel D verweigert werden. Die Verweigerung der Vorrückung ist dem Betriebsrat mitzuteilen. Auf Verlangen des Betriebsrates ist darüber zu verhandeln.
4. Die Lohntafel E gilt für Arbeiter der Raiffeisenlandesbank Kärnten, Rechenzentrum und Revisionsverband reg. Gen.m.b.H. angeschlossenen Lagerhausgenossenschaften und deren Tochtergesellschaften und für die Kärntner Imker-genossenschaften.
5. Für neueintretende Lehrlinge ab 01. April 2022 werden die innerbetrieblichen Lehrzeiten auf die Betriebszugehörigkeit für die Lohneinstufung angerechnet.
6. Für Ferialarbeiterinnen/Ferialarbeiter, sowie für Ferialpraktikantinnen/Ferialpraktikanten, die kurzfristig – das ist bis zu max. 4 Monate pro Kalenderjahr – beschäftigt werden, erfolgt die Entlohnung wie für Lehrlinge im 2. Lehrjahr.

Lohntafel A ab 1. April 2024,

für die Arbeiterin/Arbeiter folgender Abteilungen der "Unser Lagerhaus"-Warenhandels-gesellschaft m.b.H., die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.1997 begründet haben.

Warenabteilung, Silo, Mischfutterwerk, Maschinenabteilung, Zentrale

Arbeitskategorien	Stundenlohn €	Monatslohn €
1. Raumpflegepersonal		
e) über 20 Jahre	15,40	2.572,00
f) über 25 Jahre	16,06	2.681,50
g) über 30 Jahre	16,58	2.768,50
h) über 35 Jahre	17,09	2.853,50
2. Lagerarbeiterin/Lagerarbeiter in Gruppenverwendung, Kraftfahrer bis 5 t		
e) über 20 Jahre	16,43	2.743,00
f) über 25 Jahre	17,14	2.862,00
g) über 30 Jahre	17,57	2.934,00
h) über 35 Jahre	18,04	3.012,00
3. Qualifizierte Lagerarbeiterin/Qualifizierter Lagerarbeiter in Gruppenverwendung, Kraftfahrer von 5 t bis 10 t		
e) über 20 Jahre	17,07	2.850,00
f) über 25 Jahre	17,83	2.978,00
g) über 30 Jahre	18,29	3.054,00
h) über 35 Jahre	18,72	3.127,00
4. Arbeiterin/Arbeiter in Einzelverwendung, Kraftfahrer über 10 t, Tankwarte		
e) über 20 Jahre	18,11	3.025,00
f) über 25 Jahre	18,90	3.157,00
g) über 30 Jahre	19,37	3.234,50
h) über 35 Jahre	19,88	3.320,00
5. Facharbeiterin/Facharbeiter in Einzelverwendung		
e) über 20 Jahre	19,37	3.234,50
f) über 25 Jahre	20,25	3.382,50
g) über 30 Jahre	20,78	3.470,50
h) über 35 Jahre	21,30	3.557,00
6. Qualifizierte Facharbeiterin/Qualifizierter Facharbeiter in Einzelverwendung		
e) über 20 Jahre	20,61	3.441,50
f) über 25 Jahre	21,53	3.595,00
g) über 30 Jahre	22,08	3.688,00
h) über 35 Jahre	22,64	3.781,50
7. Qualifizierte Facharbeiterin/Qualifizierter Facharbeiter in besonderer Verwendung		
e) über 20 Jahre	21,91	3.659,00
f) über 25 Jahre	22,91	3.825,50
g) über 30 Jahre	23,49	3.923,00
h) über 35 Jahre	24,10	4.025,00

Lohntafel B ab 1. April 2024,

für die Arbeiterin/Arbeiter folgender Abteilungen der "Unser Lagerhaus"-Warenhandelsgesellschaft m.b.H., die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.1997 begründet haben.

Werkstätten

Arbeitskategorien	Stundenlohn €	Monatslohn €
2. Facharbeiterin/Facharbeiter in Gruppenverwendung		
e) über 20 Jahre	17,92	2.993,00
f) über 25 Jahre	18,71	3.125,00
g) über 30 Jahre	19,19	3.204,00
h) über 35 Jahre	19,67	3.284,50
3. Qualifizierte Facharbeiterin/Qualifizierter Facharbeiter in Gruppenverwendung		
e) über 20 Jahre	18,65	3.114,00
f) über 25 Jahre	19,49	3.254,50
g) über 30 Jahre	19,97	3.335,00
h) über 35 Jahre	20,48	3.420,00
4. Facharbeiterin/Facharbeiter in Einzelverwendung		
e) über 20 Jahre	19,02	3.176,50
f) über 25 Jahre	19,86	3.317,00
g) über 30 Jahre	20,35	3.398,50
h) über 35 Jahre	20,88	3.487,50
5. Qualifizierte Facharbeiterin/Qualifizierter Facharbeiter in Einzelverwendung		
e) über 20 Jahre	19,73	3.295,50
f) über 25 Jahre	20,63	3.444,50
g) über 30 Jahre	21,14	3.530,50
h) über 35 Jahre	21,68	3.620,50
6. Spezialfacharbeiterin/Spezialfacharbeiter in Einzelverwendung		
e) über 20 Jahre	21,26	3.551,00
f) über 25 Jahre	22,19	3.706,50
g) über 30 Jahre	22,78	3.805,00
h) über 35 Jahre	23,36	3.901,50
7. Werkmeisterin-Stellvertreterin/Werkmeister-Stellvertreter ohne Meisterprüfung		
e) über 20 Jahre	22,81	3.809,50
f) über 25 Jahre	23,86	3.984,50
g) über 30 Jahre	24,49	4.090,50
h) über 35 Jahre	25,10	4.191,50
8. Werkmeisterin/Werkmeister ohne Meisterprüfung, Werkmeisterin-Stellvertreterin/Werkmeister-Stellvertreter mit Meisterprüfung		
e) über 20 Jahre	23,63	3.945,50
f) über 25 Jahre	24,71	4.127,00
g) über 30 Jahre	25,32	4.229,00
h) über 35 Jahre	25,97	4.337,50

9. Werkmeisterin/Werkmeister mit Meisterprüfung

e) über 20 Jahre	24,78	4.137,50
f) über 25 Jahre	25,90	4.325,50
g) über 30 Jahre	26,57	4.438,00
h) über 35 Jahre	27,24	4.548,50

Lohntafel C ab 1. April 2024,

für die Arbeiterin/Arbeiter folgender Abteilungen der "Unser Lagerhaus"-Warenhandelsgesellschaft m.b.H. und für deren Tochtergesellschaften die ihr Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.1996 begründet haben.

Warenabteilung, Silo, Mischfutterwerk, Maschinenabteilung, Zentrale

Arbeitskategorien	Stundenlohn €	Monatslohn €
1. Raumpflegepersonal, Reinigungspersonal und sonstige Hilfskräfte		
a) bis zu 5 Jahren	14,06	2.348,00
b) über 5 Jahre	14,22	2.375,00
c) über 10 Jahre	14,38	2.401,50
d) über 15 Jahre	14,86	2.482,00
e) über 20 Jahre	15,40	2.572,00
f) über 25 Jahre	16,06	2.681,50
2. Lager- und Handelsarbeiterin/-arbeiter in Gruppenverwendung, Staplerfahrer/Staplerfahrer, Kranfahrer/Kranfahrer, Tankwarte, Kraftfahrer/Kraftfahrer unter 10 t, Elektrokarrenfahrer		
a) bis zu 5 Jahren	15,10	2.522,00
b) über 5 Jahre	15,38	2.568,00
c) über 10 Jahre	15,80	2.639,00
d) über 15 Jahre	16,40	2.738,50
e) über 20 Jahre	17,07	2.850,00
f) über 25 Jahre	17,83	2.978,00
3. Facharbeiterin/Facharbeiter und Arbeiterin/Arbeiter in Gruppenverwendung, Kraftfahrer/Kraftfahrer über 10 t, Tankwarte mit abgeschlossener fachbezogener Ausbildung		
a) bis zu 5 Jahren	15,97	2.666,50
b) über 5 Jahre	16,26	2.716,00
c) über 10 Jahre	16,69	2.788,00
d) über 15 Jahre	17,36	2.898,50
e) über 20 Jahre	18,11	3.025,00
f) über 25 Jahre	18,90	3.157,00
4. Qualifizierte Facharbeiterin/Qualifizierter Facharbeiter in Einzelverwendung bzw. besonderer Verwendung		
a) bis zu 5 Jahren	18,12	3.026,00
b) über 5 Jahre	18,46	3.083,00
c) über 10 Jahre	18,96	3.166,50
d) über 15 Jahre	19,74	3.296,50
e) über 20 Jahre	20,61	3.441,50
f) über 25 Jahre	21,53	3.595,00

Lohntafel D ab 1. April 2024,

für die Arbeiterin/Arbeiter folgender Abteilungen der "Unser Lagerhaus"-Warenhandelsgesellschaft m.b.H. und für deren Tochtergesellschaften die ihr Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.1996 begründet haben.

Werkstätten

Arbeitskategorien	Stundenlohn €	Monatslohn €
1. Gehilfen im ersten Jahr nach der Lehrzeit	14,91	2.490,50
2. Facharbeiterin/Facharbeiter in Gruppenverwendung		
a) bis zu 5 Jahren	15,82	2.642,00
b) über 5 Jahre	16,09	2.687,00
c) über 10 Jahre	16,53	2.761,00
d) über 15 Jahre	17,19	2.870,50
e) über 20 Jahre	17,92	2.993,00
f) über 25 Jahre	18,71	3.125,00
3. Facharbeiterin/Facharbeiter, die selbständig Arbeiten nach vorgegebenen Richtlinien durchführen (Einzelverwendung)		
a) bis zu 5 Jahren	16,73	2.793,50
b) über 5 Jahre	17,04	2.846,00
c) über 10 Jahre	17,52	2.926,50
d) über 15 Jahre	18,23	3.044,50
e) über 20 Jahre	19,02	3.176,50
f) über 25 Jahre	19,86	3.317,00
4. Qualifizierte Facharbeiterin/Qualifizierter Facharbeiter in Einzelverwendung		
a) bis zu 5 Jahren	17,36	2.898,50
b) über 5 Jahre	17,68	2.953,00
c) über 10 Jahre	18,19	3.038,00
d) über 15 Jahre	18,92	3.159,00
e) über 20 Jahre	19,73	3.295,50
f) über 25 Jahre	20,63	3.444,50
5. Spezialfacharbeiterin/Spezialfacharbeiter in Einzelverwendung		
a) bis zu 5 Jahren	18,70	3.122,50
b) über 5 Jahre	19,04	3.179,50
c) über 10 Jahre	19,58	3.269,50
d) über 15 Jahre	20,36	3.399,50
e) über 20 Jahre	21,26	3.551,00
f) über 25 Jahre	22,19	3.706,50
6. Werkmeisterin-Stellvertreterin/Werkmeister-Stellvertreter		
a) bis zu 5 Jahren	20,75	3.465,00
b) über 5 Jahre	21,13	3.529,50
c) über 10 Jahre	21,73	3.629,00
d) über 15 Jahre	22,64	3.781,50
e) über 20 Jahre	23,63	3.945,50
f) über 25 Jahre	24,71	4.127,00

Lohntafel E ab 1. April 2024,

- a) für die Arbeiterin/Arbeiter die der Raiffeisenlandesbank Kärnten, Rechenzentrum und Revisionsverband reg. Gen.m.b.H. angeschlossenen Lagerhausgenossenschaften und Kärntner Imker-genossenschaften sowie deren Tochtergesellschaften.

Arbeitskategorien	Stundenlohn €	Monatslohn €
1. Handelsarbeiterin/Handelsarbeiter		
im 1. Dienstjahr	13,40	2.237,50
a) bis zu 5 Jahren	13,61	2.273,00
b) über 5 Jahre	14,05	2.346,00
c) über 10 Jahre	14,38	2.401,50
d) über 15 Jahre	14,96	2.498,00
e) über 20 Jahre	15,53	2.593,50
f) über 25 Jahre	16,19	2.703,00
g) über 30 Jahre	16,62	2.776,00

2. Kraftfaherin/Kraftfahrer für PKW, Dreiradwagen, Motorräder, LKW mit einem Gesamtgewicht bis 3,5 t, Kranführerin/Kranführer, Elektrokarrenfaherin/Elektrokarrenfahrer, Hubstaplerin/Hubstapler, Tankwarte und Lagerarbeiterin/Lagerarbeiter in Gruppenverwendung

im 1. Dienstjahr	14,16	2.364,00
a) bis zu 5 Jahren	14,37	2.400,50
b) über 5 Jahre	14,60	2.438,00
c) über 10 Jahre	14,93	2.493,00
d) über 15 Jahre	15,52	2.591,50
e) über 20 Jahre	16,13	2.694,50
f) über 25 Jahre	16,82	2.809,50
g) über 30 Jahre	17,28	2.885,50

3. Kraftfaherin/Kraftfahrer für LKW über 3,5 t Gesamtgewicht und Zugmaschinen und qualifizierte Lagerarbeiterin/Lagerarbeiter in Gruppenverwendung

im 1. Dienstjahr	14,76	2.465,00
a) bis zu 5 Jahren	14,93	2.493,00
b) über 5 Jahre	15,20	2.539,00
c) über 10 Jahre	15,60	2.604,50
d) über 15 Jahre	16,22	2.709,50
e) über 20 Jahre	16,89	2.821,00
f) über 25 Jahre	17,64	2.945,50
g) über 30 Jahre	18,06	3.016,50

4. Handelsarbeiterin/Handelsarbeiter und Raumpflegepersonal

im 1. Dienstjahr	12,18	2.034,50
a) bis zu 5 Jahren	12,49	2.085,00
b) über 5 Jahre	12,62	2.107,50
c) über 10 Jahre	12,74	2.127,00
d) über 15 Jahre	13,11	2.189,00
e) über 20 Jahre	13,48	2.251,50
f) über 25 Jahre	13,99	2.336,00
g) über 30 Jahre	14,40	2.405,00

a

b) Regelung für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter, Magazineurinnen/Magazineure und Lagerhalterinnen/Lagerhalter:

- Sofern in den einzelnen Genossenschaften Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter beschäftigt sind, die vom Genossenschaftsvorstand als solche bestimmt werden, erhöhen sich für diese die zutreffenden Lohnsätze um 15 %.
- Magazineure und Lagerhalterinnen/Lagerhalter sind als Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter zu behandeln und haben daher Anspruch auf einen 15%igen Zuschlag auf ihre Lohnsätze.

Lehrlingseinkommen ab 1. April 2024,

a) für Lehrlinge der "Unser Lagerhaus"- Warenhandelsgesellschaft m.b.H. und für deren Tochtergesellschaften sowie der Raiffeisenlandesbank Kärnten, Rechenzentrum und Revisionsverband reg. Gen.m.b.H. angeschlossenen Lagerhausgenossenschaften und Kärntner Imker-genossenschaften.sowie deren Tochtergesellschaften.

im 1. Lehrjahr	€	880,--
im 2. Lehrjahr	€	1.060,--
im 3. Lehrjahr	€	1.380,--
im 4. Lehrjahr	€	1.560,--

b) Für die Internatskosten wird die Regelung des Handelskollektivvertrages übernommen: Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schülerinnen/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 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

§ 16 Kassierfehlgeld

1. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit überwiegender Inkassotätigkeit erhalten für jeden Tag an dem sie Kassiertätigkeit ausüben, als Kassierfehlgeld € 1,30.
2. Das Kassierfehlgeld ist monatlich (zwölfmal im Jahr) zugleich mit dem Lohn auszubezahlen.
3. Das Kassierfehlgeld wird auf ein verzinsliches Spareinlagenkonto der/des Kassierin/Kassiers, das zugunsten der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers zur Deckung allfälliger Kassenabgänge gesperrt ist, solange erlegt, bis ein Betrag in der Höhe des 160fachen des täglichen Kassierfehlgeldes erreicht ist. Sobald dieser Betrag erreicht ist, wird das weitere Kassierfehlgeld an den Kassier ausgefolgt.
4. Bei vorübergehender Kassiertätigkeit kann das Kassierfehlgeld aliquotiert werden.

§ 17 Spensensätze

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn Mitarbeiter zur Ausführung eines erteilten dienstlichen Auftrages das Gemeindegebiet des gewöhnlichen Dienstortes vorübergehend 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.

- 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. War die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und derselben/demselben Arbeitgeberin/Arbeitgeber oder in dem selben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihr/ihm bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 v.H. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v.H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der darüber hinausgehende Abfertigungsbetrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zum Beginn des auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.
2. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.
3. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihr/ihm ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder er selbst kündigt.
4. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn:
 - Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bei Erreichung oder nach Überschreitung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder
 - weibliche Arbeitnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung das Arbeitsverhältnis auflösen.
5. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzliche verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs.1. und 2.

6. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ab dem 01. Oktober 2003 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge ("Abfertigung neu") des LAG.

§ 19 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Als Fälligkeitstag gilt für den Arbeitgeber jener Tag, an dem der Arbeitnehmer einen Schaden grob fahrlässig oder vorsätzlich verursacht hat; für den Arbeitnehmer der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 20 Kündigung des Dienstverhältnisses

1. Die Beendigung des Dienstverhältnisses richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, in den nachstehenden Absätzen sind diese derzeit folgendermaßen geregelt.
2. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat kann das Arbeitsverhältnis beiderseits täglich gelöst werden.

2.1. Kündigungsbestimmungen:

2.2.1. Kündigungsfrist/ Kündigungstermin bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch Arbeitnehmer*innen:

Die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsletzten eines Kalendermonats lösen.

2.2.2. Kündigungsfrist/ Kündigungstermin bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch Arbeitgeber*innen:

Die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 107 Abs. 3 LAG (Landarbeitsgesetz) zu jedem 15. oder Monatsletzten eines Kalendermonats lösen.

3. Postensuchtage:

- 3.1. Erfolgt die Kündigung durch die Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber so ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer auf Verlangen während der Kündigungszeit ausreichend Zeit zum Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle, jedoch höchstens bis zu 1/5 der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zu gewähren.

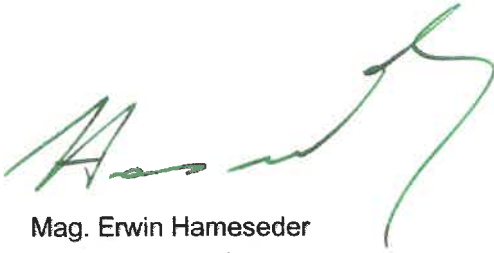
4. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses, das über Dauer und Art der Beschäftigung Auskunft gibt.

5. Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 10 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach § 10 Abs. 1 und 3 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 21 Schlussbestimmungen

1. Die am 31.03.2024 bestehenden Überzahlungen (starre Zulagen) bleiben in ihrer euromäßigen Höhe erhalten. Auf einrechenbare Zulagen wird die Lohnerhöhung zum 01.04.2024 angerechnet. Prozentmäßige Überzahlungen werden von der erhöhten Basis berechnet.
2. 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.
3. Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, des jeweils gültigen Landarbeitsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

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



Mag. Erwin Hameseder
Generalanwalt



Dr. Johannes Rehulka
Generalsekretär


ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida
1020, Johann-Böhm-Platz 1



Roman Hebenstreit
Vorsitzender



Mag.ª Anna Daimler, BA
Generalsekretärin



Kathrin Schranz, MSc.
Fachbereichssekretärin

Klagenfurt, am 12. März 2024