

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der RAIFFEISEN WARE
AUSTRIA zugeordneten MISCHFUTTERWERKE**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2000

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2023



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 WARE AUSTRIA
zugeordneten
MISCHFUTTERWERKE**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2000

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2023

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Ein Kollektivvertrag

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

- Erhöhung der Mindestgehälter um 7,5 % plus einer Teuerungsprämie von € 1000,-, sowie die Erhöhung der Lehrlingseinkommen um € 110,- pro Lehrjahr.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Teil A		Teil B	
Allgemeine Bestimmungen		Gehaltsordnung	
I Vertragsschließende	<u>6</u>	XVI Entlohnung	<u>11</u>
II Geltungsbereich	<u>6</u>	XVII Biennien	<u>12</u>
III Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>6</u>	XVIII Berechnungsgrundlage für Provisionsver- treter	<u>12</u>
IV Anstellung	<u>6</u>	XIX Reisekosten und Reiseaufwandsentschädi- gung	<u>12</u>
V Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer	<u>7</u>	XX Sonderzahlungen	<u>13</u>
VI Arbeitszeit	<u>7</u>	XXI Betriebliche Verbesserungsvorschläge	<u>13</u>
VII Ruhetage	<u>7</u>	XXII Schlussbestimmungen	<u>14</u>
VIII Mehrarbeit und Überstunden	<u>7</u>		
IX Urlaub	<u>8</u>	Zusatzinformation	
X Kündigung	<u>8</u>	Gehaltsabschlüsse 2022–2017	<u>15</u>
XI Abfertigung	<u>9</u>		
XIa Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse – Abfertigung neu	<u>9</u>		
XII Jubiläumsgelder	<u>9</u>		
XIII Anrechnung von Karenzen	<u>9</u>		
XIV Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhin- derung	<u>10</u>		
XV Schiedsgericht	<u>10</u>		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-
seite*

TEIL A

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

I VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband**, Wien 2, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der**

Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, Wien 1, Deutschmeisterplatz 2, andererseits, unter Mitwirkung des O.Ö. Land- und Forstarbeiterbundes.

II GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: für die Bundesländer Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark.

2. Fachlich: für die der Raiffeisen Ware Austria zugeordneten Mischfutterwerke.

3. Persönlich: für alle Angestellten und Lehrlinge mit Ausnahme von

a) Bedienerinnen

b) stundenweise Beschäftigten oder im Stundenlohn stehenden Arbeitnehmern

c) Volontären und Ferialpraktikanten

III GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Vertrag tritt mit **1. 1. 2000** (vorliegende Fassung Stand 1. 1. 2023, gültig bis 31. 12. 2023) in Kraft und gliedert sich in zwei Teile:

Teil A: Allgemeine Bestimmungen
(arbeitsrechtlicher Teil)

Teil B: Gehaltsordnung (gehaltsrechtlicher Teil)

Teil A „Allgemeine Bestimmungen“ ist auf ein Jahr unkündbar und kann nach Ablauf dieser Zeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels

eingeschriebenen Briefes zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Teil B des Vertrages „Gehaltsordnung“ kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalenderjahres nur mittels eingeschriebenen Briefes von jedem vertragschließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Abschlusses einer Gehaltsordnung aufzunehmen.

IV ANSTELLUNG

(1) Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb, wenn sich dies aber als untunlich erweist, spätestens gleichzeitig mit der Anmeldung zur Sozialversicherung vom Arbeitgeber mitzuteilen.

(2) Eine Anstellung auf Probe kann mit Angestellten nur auf die Dauer eines Monats vereinbart werden. Nach Ablauf des Probemonates unterliegt das Dienst-

verhältnis den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen.

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

(3) Bei Beginn des Dienstverhältnisses ist dem Arbeitnehmer ein Dienstzettel gemäß § 6 Angestelltengesetz bzw § 2 AVRAG auszuhändigen.

V ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

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

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

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

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

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

VI ARBEITSZEIT

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

(2) Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Vorhinein zu vereinbaren. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

Dabei können Verschiebungen der Arbeitszeit im Winter zu Gunsten des Sommers oder in der Anzahl der Arbeitstage zB aufgrund saisonbedingter und/oder wirtschaftlicher Notwendigkeiten während des Jahres vorgenommen werden.

(3) Sollte ein Angestellter laufend an Samstagen Dienst verrichten und kein anderer Halbttag während der Arbeitswoche dienstfrei sein, dann sollte für jeden Dienst an einem Samstag kurzfristig eine zusammenhängende Freizeit gewährt werden.

(4) Am 24. und 31. Dezember besteht keine Arbeitspflicht.

VII RUHETAGE

(1) Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Für alle Mitarbeiter der Steiermark, die unter den Geltungsbereich der Stmk. LAO fallen, sind der Josefitag, 19. März und der 29. Juni, Peter und Paul, Ruhetage. Für alle Mitarbeiter von Niederösterreich, die unter den Geltungsbereich der NÖ. LAO fallen, ist der Leopolditag, der 15. November, ein Ruhetag. Für alle Mit-

arbeiter in Oberösterreich, die unter den Geltungsbereich der OÖ. LAO fallen, ist der 29. Juni, Peter und Paul, ein Ruhetag.

Für Angehörige der Evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

(2) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen der jeweiligen Landarbeitsordnung.

VIII MEHRARBEIT UND ÜBERSTUNDEN

(1) Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1,5 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38,5 Stunden bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht ange-

rechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der NAZ.

(2) Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen. Anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung

derselben durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 vereinbart werden.

Die konsumierte Freizeit wird zuerst auf die Mehrarbeitsstunden und erst anschließend nach Vereinbarung auf allfällige Überstunden angerechnet.

(3) Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit überschritten wird, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde.

Überstunden sind spätestens bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Ende des Monats, in dem sie entstanden sind, schriftlich geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(4) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen jeweils vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit überschritten wird.

(5) Wird in einem Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet, so beträgt der Zuschlag für die Nacharbeit 50 %. Von einer Schichtzulage kann nur dann gesprochen werden, wenn innerhalb eines Monats wenigstens eine Woche nacheinander in Tag- und Nachtschicht gearbeitet wird.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

(7) Beide Vertragsschließenden erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden. Im Allgemeinen soll durch die Leistung von Überstunden die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden. Für die Festsetzung allfälliger höherer Überstundenleistungen ist der Betriebsrat zu hören.

(8) Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/167.

(9) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (19–5 Uhr) beträgt der Überstundenzuschlag 100 % auf den Normalstundenlohn. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bis zu 8 Stunden 100 %, darüber hinaus 150 % jenes Gehaltes, das für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.

IX URLAUB

(1) Für den Urlaub gilt gemäß § 17 Angestelltengesetz das Bundesgesetz BGBl Nr 390/76, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

(2) Für alle Mitarbeiter, auf die das Behinderteneinstellungsgesetz BGBl Nr 313/92 und Opferfürsorgegesetz anzuwenden ist, gelten die darin enthaltenen besonderen Regelungen.

(3) Vordienstzeiten, die im selben Betrieb zugebracht wurden, werden bei Wiedereintritt in den Betrieb bei

der Urlaubsberechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 180 Tage gedauert hat und die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist, sofort angerechnet.

(4) Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.

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

X KÜNDIGUNG

(1) Die Lösung eines Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber kann, soweit dieser Vertrag nicht günstigere Regelungen enthält, nur nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes erfolgen.

(2) Hinsichtlich der Weiterverwendung von ausgelernen Lehrlingen gilt § 18 Berufsausbildungsgesetz.

(3) Will der Arbeitgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Zeit der Weiterverwendung hinaus fortsetzen, hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit nach Abs 2 zu kündigen.

(4) Bei Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitnehmer gelten die Kündigungsbestimmungen des § 20 (4) Angestelltengesetz.

XI ABFERTIGUNG

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

(2) ArbeitnehmerInnen mit einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren im selben Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bzw bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz innerhalb von 6 Monaten nach der Niederkunft bzw innerhalb von 2 Wochen nach der standesamtlichen Eheschließung das Dienstverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortsetzen, haben Anspruch auf die ihnen nach § 23 (1) Angestelltengesetz zustehende Abfertigung. Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz.

(3) Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG selbst kündigt.

(4) Wird ein Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so beträgt die Abfertigung die im § 23 Abs 1 des Angestelltengesetzes vorgesehene volle Höhe. Der Betrag gebührt den gesetzlichen Erben.

(5) Dienstjahre, die ein Arbeitnehmer bei der Qualitätsfutter Ges.m.b.H. u. Co. KG, bei der WÖV Mischfutter und Viehverwertung Ges.m.b.H. und ANIMED Veterinär Pharmazeutika Ges.m.b.H. zurückgelegt hat, werden bei Berechnung der Abfertigung voll berücksichtigt, soweit nicht für diese Jahre bereits eine Abfertigung bezahlt wurde.

XIa BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGEKASSE – ABFERTIGUNG NEU

Auf Dienstverhältnisse die nach dem 1. 1. 2003 erstmals abgeschlossen werden, ist der Punkt XI (Abfertigung alt) nicht anzuwenden.

Der Punkt XIa tritt rückwirkend mit 1. 1. 2003 in Kraft.

XII JUBILÄUMSGELDER

Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung als Angestellter

bei 25 Dienstjahren zwei Bruttomonatsgehälter und bei 35 Dienstjahren drei Bruttomonatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Der Arbeitnehmer wird im Zusammenhang mit seinem Jubiläum an einem Arbeitstag unter Fortzahlung seines Entgeltes vom Dienst befreit. Für die Berechnungs-

grundlage werden nur jene Zeiträume angerechnet, die der Arbeitnehmer tatsächlich bei der Qualitätsfutter Ges.m.b.H. und Co. KG, der WÖV Mischfutter- und Viehverwertung Ges.m.b.H. und ANIMED Veterinär Pharmazeutika Ges.m.b.H. als Lehrling, Arbeiter oder Angestellter beschäftigt war. Die für Urlaub, Abfertigung oder Kündigung angerechneten Vordienstzeiten werden bei der Berechnungsgrundlage dieser Sonderzulage nicht berücksichtigt.

XIII ANRECHNUNG VON KARENZEN

(1) Für eine Karenz gemäß MSchG bzw VKG ab dem 1. 1. 1986 bis vor dem 1. 1. 2019 gilt:

Der erste Karenzurlaub im Sinne der Mutterschutzbestimmungen innerhalb eines Dienstverhältnisses wird für die Bemessung der Kündigungsfrist und der Dauer des Krankenentgeltsanspruches bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine fünfjährige Dauer des Dienstverhältnisses. Diese Anrechnung gilt für Karenzurlauben, die ab 1. Jänner 1986 angetreten werden. Die Karenz gemäß MSchG bzw VKG wird für das Jubiläumsgeld angerechnet. Dies gilt für Karenzen ab dem 1. 1. 2012.

Die Karenz gem. MSchG bzw VKG wird für das erhöhte Urlaubsausmaß angerechnet. Dies gilt für Karenzen ab 1. 1. 2014.

Eine Bildungskarenz im Ausmaß bis zu 12 Monaten wird für das Jubiläumsgeld angerechnet. Dies gilt für Bildungskarenzen ab 1. 1. 2015.

(2) Für eine Karenz gemäß MSchG bzw. VKG sowie Hospizkarenz ab dem 1. 1. 2019 gilt:

Zeiten einer Karenz im obigen Sinne werden innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, des Urlaubmaßes und den Biennien

bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Zeit einer Karenz für das Jubiläumsgeld wird mit 10 Monate und für eine Bildungskarenz im Ausmaß von 12 Monate für das Jubiläumsgeld angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine 5-jährige Dauer des Dienstverhältnisses.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater i. S. des MSchG bzw des VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten

(3) Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich

zu verständigen, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet. Wird diese Verständigung unterlassen, kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn (spätestens mit Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld) die Arbeit antreten. Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt in den Fällen der unterlassenen oder nachgeholtten Verständigung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus. Diese Regelung des Absatzes 3 gilt, solange die Dauer der gesetzlichen Karenz und die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges unterschiedlich geregelt sind, und ist auf Karenzen anzuwenden, die nach dem 31. 7. 2004 enden.

XIV FORTZAHLUNG DES GEHALTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigttem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht gemäß § 8 (3) Angestelltengesetz Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zB in folgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag
- c) bei Tod des Ehegatten bzw Lebensgefährten, wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage
- d) bei Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten bzw Lebensgefährten 1 Arbeitstag
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 1 Arbeitstag

- f) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern 1 Arbeitstag
- g) bei Niederkunft der Ehegattin bzw Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- h) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens innerhalb eines Jahres 2 Arbeitstage
- i) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlungen, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird;
- j) für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung.

XV SCHIEDSGERICHT

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in der Auslegung dieses Kollektivvertrages wird ein Schiedsgericht errichtet. Dieses Schiedsgericht kann seitens der Arbeitgeber vom Österreichischen Raiffeisenverband, seitens der Arbeitnehmer von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss angerufen werden. Dieses Schiedsgericht hat innerhalb von 3 Monaten ab Anrufung zusammenzutreten.

Das Schiedsgericht besteht aus 3 Vertretern der Arbeitgeber und 3 Vertretern der Arbeitnehmer. Betrifft

der Schiedsspruch eine besondere Branchengruppe, so ist dies bei der Zusammensetzung des Schiedsgerichtes sowohl von der Arbeitgeber- als auch von der Arbeitnehmerseite durch die Beiziehung je eines Verteters der betreffenden Branche entsprechend zu berücksichtigen.

Der Vorsitzende wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewählt und hat nur eine Stimme. Das Schiedsgericht ist nur bei Anwesenheit aller Beisitzer beschlussfähig; es entscheidet die Stimmenmehrheit.

TEIL B

GEHALTSORDNUNG

Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2023

KV-Erhöhung 7,50%,
Erhöhung Bienalsprung 7,50%,
Erhöhung Lehrlinge € 110,00

Bestehende Überzahlungen bleiben in ihrer wertmäßigen Höhe aufrecht.

Der Kollektivvertrag ermächtigt zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 68 EStG.

(Abs gilt ab 1. 1. 2015)

XVI ENTLOHNUNG

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die angegebenen Bezüge sind Mindestgrundgehälter. Bestehende Überzahlungen bleiben bei In-Kraft-Treten des neuen Kollektivvertrages in ihrer wertmäßigen Höhe aufrecht.

Ferialpraktikanten fallen unter keine der nachstehenden Verwendungskategorien, sondern erhalten eine Aufwandsentschädigung von mindestens der Höhe des Lehrlingseinkommens im 3. Lehrjahr.

Kat. 1 Angestellte, die einfache kaufmännische Hilfstätigkeiten verrichten .. € 1.832,88

Kat. 2 Angestellte, die auf Anweisung selbstständig einfache Tätigkeiten in den Abteilungen der Verwaltung, der Buchhaltung, der Personalverrechnung, im Lager und Versand, in der Produktion verrichten € 2.032,83

Kat. 3 Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen kaufmännische, administrative oder technische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages erledigen, zB Angestellte im Außendienst bis zu 3 Jahren, Laboranten, Sachbearbeiter, Buchhaltungs-kräfte € 2.503,68

Kat. 4 Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien bereits schwierige Tätigkeiten im Rahmen der ihnen erteilten Aufträge selbstständig erledigen, zB Sachbearbeiter im Ein- und Verkauf, in der Buchhaltung, in der Personalverrechnung, Siloleiter, Werkstättenleiter, höhere technische Tätigkeiten in der Produktion € 3.042,25

Kat. 5 Angestellte, die selbstständig schwierige Tätigkeiten ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind, zB Abteilungsleiter im Ein- und Verkauf, in der Buchhaltung (Bilanzbuchhalter), in der Produktion € 3.585,13

Kat. 6 Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und mehrjähriger praktischer Erfahrung, die eine leitende, das Unternehmen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich entscheidend beeinflussende Stellung einnehmen, zB Bereichsleiter € 4.667,65

Lehrlingseinkommen

für Lehrlinge im

1. Lehrjahr € 772,00
2. Lehrjahr € 922,00
3. Lehrjahr € 1.232,00

Nach Abzug der Internatskosten müssen dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % des jeweiligen Lehrlingseinkommens verbleiben.

Auszahlung einer Teuerungsprämie:

Auszahlung einer Teuerungs-Prämie in der Höhe von 1.000 Euro. Die Teuerungs-Prämie wird für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemäß der im Jahr 2022 verbrachten aktiven Dienstzeit berechnet.

Die Teuerungs-Prämie wird bei Teilzeitkräften entsprechend des Ausmaßes ihrer Arbeitszeit aliquotiert. Diese Teuerungs-Prämie ist bis zum 01. 01. 2023 auszubezahlen.

XVII BIENNIEN

Jedem(r) Arbeitnehmer(in) ist jeweils nach 2 Jahren eine Erhöhung seines (ihres) Gehaltes zu gewähren, wobei in den angeführten Kategorien nachstehende Biennie vorgesehen ist:

Kategorie 1	€ 0,00
Kategorie 2	€ 78,10
Kategorie 3	€ 82,61
Kategorie 4	€ 82,61
Kategorie 5	€ 82,61
Kategorie 6	€ 82,61

Die Vorrückung erfolgt jeweils am 1. 1. eines geraden Kalenderjahres.

XVIII BERECHNUNGSGRUNDLAGE FÜR PROVISIONSVERTRETER

Provisionsvertreter erhalten das vereinbarte Fixum 14-mal jährlich ausbezahlt. Die Fälligkeit des 13. und 14. Bezuges richtet sich nach Punkt XX des Kollektivvertrages. Als Berechnungsgrundlage für das Urlaubsentgelt, das Krankentgelt, die Urlaubsabfindung, die Urlaubsschädigung, die Kündigungsschädigung

und die Abfertigung wird neben dem Fixum der monatliche Durchschnitt der fällig gewordenen Provisionen in den letzten 12 Monaten ermittelt und zum Fixum hinzugerechnet.

Die Biennien der jeweiligen Kategorie sind anzuwenden.

XIX REISEKOSTEN UND REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes finden keine Anwendung, wenn durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Regelung Reisekosten und/oder Reiseaufwandsentschädigungen geregelt oder mit einem vereinbarten Pauschalsatz oder Entgelt abgegolten werden.

(2) Begriff der Dienstreise:

a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort verlässt.*)

**) Diese Regelung tritt rückwirkend mit 1. 1. 2005 in Kraft.*

b) 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.

(3) Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigung:

Bei Dienstreisen im Sinne der Z 2 sind dem Arbeitnehmer die durch die Dienstreise verursachten Reisekosten und der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Z 4 und 5 zu entschädigen.

(4) Reisekostenentschädigung:

a) Bei Dienstreisen mit der Eisenbahn werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.

b) Bei Benützung der I. Klasse, von Luxuszügen und des Schlafwagens werden die jeweiligen Kosten nur dann ersetzt, wenn die Benützung aufgrund einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers erfolgte. Liegt eine derartige Bewilligung nicht vor, werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.

c) Bei Dienstreisen mit dem Autobus werden die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten ersetzt.

d) Für die Benützung von Flugzeugen oder Schiffen ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung werden die tatsächlich aufgelaufenen Kosten ersetzt.

e) Für die Verwendung des Privat-PKW's des Arbeitnehmers bei einer Dienstreise ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung wird zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des PKW's entstehenden Aufwandes das amtliche Kilometergeld ab dem Zeitpunkt der Verlautbarung im BGBl gewährt. Über das amtliche Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Reisekostenentschädigung.

(5) Reiseaufwandsentschädigung:

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

b) Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstleistungen außerhalb des Dienstbereiches, die angeordnet oder nachträglich genehmigt werden, gilt für alle Arbeitnehmer in allen Kategorien die steuerrechtliche Regelung, wonach das volle Taggeld in Höhe von derzeit € 26,40, nur bei einer Reisedauer von 12 Stunden zusteht. Bei einer Dienstreise von mehr als 3 Stunden kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Taggeldes verrechnet werden.

c) Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung.

d) Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft. Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier beigestellt wird oder die Benützung des Schlafwagens bewilligt und die entsprechenden Kosten ersetzt werden. Die Nächtigungspauschale beträgt für alle Kategorien € 15,- ohne Beleg. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

(6) Teilnahme an Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen und Ähnlichem:

Eine Reiseaufwandsentschädigung entfällt bei Entsendung des Arbeitnehmers zu Veranstaltungen (zB Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen), sofern die Kosten der Teilnahme an diesen Veranstaltungen vom Arbeitgeber getragen werden.

(7) Dienstreisen in das Ausland:

Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren.

(8) Verfall von Ansprüchen:

Ansprüche gemäß XIX müssen spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung der Dienstreise bzw der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung bzw Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden.

XX SONDERZAHLUNGEN

Die Angestellten und Lehrlinge erhalten jährlich eine Urlaubs- und Weihnachtsremuneration in der Höhe des jeweils letzten Bruttomonatsgehaltes. Die Urlaubsremuneration gelangt am letzten Arbeitstag im Mai und die Weihnachtsremuneration am letzten Arbeitstag im Oktober für das entsprechende Kalenderjahr zur Auszahlung.

Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten und Lehrlingen gebührt lediglich der aliquote Teil der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration. Den während des Kalenderjahres ausscheidenden Angestellten und Lehrlingen gebührt ebenfalls nur der aliquote Teil der Urlaubs- und Weihnachtsremu-

neration, und zwar berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt bzw des letzten Lehrlingseinkommens.

Wenn ein Angestellter oder Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubs- und Weihnachtsremuneration aus dem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus Verschulden entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubs- und Weihnachtsremuneration auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt) in Anrechnung bringen lassen.

XXI BETRIEBLICHE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Im Falle von betrieblichen Verbesserungsvorschlägen, die von der Geschäftsführung als kosteneinsparend beurteilt werden oder die eine tatsächliche Vereinfachung von Produktions- und Organisationsabläufen

oder -vorgängen bringen, kann die Geschäftsführung eine von ihr zu bestimmende Prämie gewähren.

XXII SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Kein Angestellter bzw Lehrling darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen gekürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kol-

lektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt, es sei denn, dass ausdrücklich eine andere Regelung im Vertrag getroffen wurde.

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

Der Generalanwalt:
gez. Dr. Rothensteiner

Der Generalsekretär:
gez. Dr. Pangl

GARANT-Tiernahrung
Gesellschaft m.b.H.
3380 Pöchlarn, Raiffeisenstr. 3

gez. Mag. Dr. Bauernfeind

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

Die Vorsitzende:
gez. Teiber, MA

Der Geschäftsbereichsleiter:
gez. Dürtscher

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

gez. Tremml

gez. Mag. Hirschrodt

Pöchlarn, 6. Dezember 2022

ZUSATZINFORMATION

Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre

Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2022 (in Euro)

KV-Erhöhung und Biensprung € 2,-, Erhöhung Lehrlinge € 72,-

KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1	€ 1.705,00
Kategorie 2	€ 1.891,00
Kategorie 3	€ 2.329,00
Kategorie 4	€ 2.830,00
Kategorie 5	€ 3.335,00
Kategorie 6	€ 4.342,00

Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1	€ 0,-
Kategorie 2	€ 72,65
Kategorie 3	€ 76,85
Kategorie 4	€ 76,85
Kategorie 5	€ 76,85
Kategorie 6	€ 76,85

Lehrlingseinkommen

für Lehrlinge im

1. Lehrjahr	€ 662,00
2. Lehrjahr	€ 812,00
3. Lehrjahr	€ 1.122,00

Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2021 (in Euro)

KV-Erhöhung und Biensprung 1,5 %, Erhöhung Lehrlinge 1,5 %

KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1	€ 1.630,00
Kategorie 2	€ 1.816,00
Kategorie 3	€ 2.254,00
Kategorie 4	€ 2.755,00
Kategorie 5	€ 3.260,00
Kategorie 6	€ 4.267,00

Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1	€ 0,-
Kategorie 2	€ 70,65
Kategorie 3	€ 74,85
Kategorie 4	€ 74,85
Kategorie 5	€ 74,85
Kategorie 6	€ 74,85

Lehrlingseinkommen

für Lehrlinge im

1. Lehrjahr	€ 590,00
2. Lehrjahr	€ 740,00
3. Lehrjahr	€ 1.050,00

Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2020 (in Euro)

KV-Erhöhung und Biensprung 2,35 %, Erhöhung Lehrlinge 1. u 2. LJ 4 %, 3. LJ 2,35 %

KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1	€ 1.605,88
Kategorie 2	€ 1.789,08
Kategorie 3	€ 2.221,00
Kategorie 4	€ 2.714,33
Kategorie 5	€ 3.211,75
Kategorie 6	€ 4.203,52

Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1	€ 0,-
Kategorie 2	€ 69,60
Kategorie 3	€ 73,70
Kategorie 4	€ 73,70
Kategorie 5	€ 73,70
Kategorie 6	€ 73,70

Lehrlingseinkommen

für Lehrlinge im

1. Lehrjahr	€ 578,00
2. Lehrjahr	€ 728,00
3. Lehrjahr	€ 1.029,00

Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2019 (in Euro)

KV-Erhözung und Bienalsprung 2,70%, Rundung auf den nächsten ganzen EURO

KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1	€ 1.569,00
Kategorie 2	€ 1.748,00
Kategorie 3	€ 2.170,00
Kategorie 4	€ 2.652,00
Kategorie 5	€ 3.138,00
Kategorie 6	€ 4.107,00

Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1	€ 0,00
Kategorie 2	€ 68,00
Kategorie 3	€ 72,00
Kategorie 4	€ 72,00
Kategorie 5	€ 72,00
Kategorie 6	€ 72,00

Lehrlingsentschädigung

für Lehrlinge im

1. Lehrjahr	€ 555,00
2. Lehrjahr	€ 700,00
3. Lehrjahr	€ 1.005,00

Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2018 (in Euro)

KV-Erhözung und Bienalsprung 2,45%, Rundung auf den nächsten ganzen EURO

KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1	€ 1.527,53
Kategorie 2	€ 1.701,69
Kategorie 3	€ 2.112,52
Kategorie 4	€ 2.581,74
Kategorie 5	€ 3.055,06
Kategorie 6	€ 3.998,62

Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1	€ 0,00
Kategorie 2	€ 65,57
Kategorie 3	€ 69,67
Kategorie 4	€ 69,67
Kategorie 5	€ 69,67
Kategorie 6	€ 69,67

Lehrlingsentschädigung

für Lehrlinge im

1. Lehrjahr	€ 553,86
2. Lehrjahr	€ 677,19
3. Lehrjahr	€ 978,40

Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2017 (in Euro)

KV-Erhözung und Bienalsprung 1,45%, Rundung auf den nächsten ganzen EURO

KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1	€ 1.491,00
Kategorie 2	€ 1.661,00
Kategorie 3	€ 2.062,00
Kategorie 4	€ 2.520,00
Kategorie 5	€ 2.982,00
Kategorie 6	€ 3.903,00

Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1	€ 0,-
Kategorie 2	€ 64,00
Kategorie 3	€ 68,00
Kategorie 4	€ 68,00
Kategorie 5	€ 68,00
Kategorie 6	€ 68,00

Lehrlingsentschädigung

für Lehrlinge im

1. Lehrjahr	€ 525,00
2. Lehrjahr	€ 661,00
3. Lehrjahr	€ 955,00

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

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

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

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

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

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

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

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

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



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

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

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

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

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

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

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

E-Mail: service@gpa.at

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

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

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

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

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

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

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

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



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