

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten in den
Raiffeisen-Lagerhäusern im Burgenland**

VOM 1. MÄRZ 2009

STAND 1. FEBRUAR 2022



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten in den Raiffeisen-Lagerhäusern im
Burgenland

VOM 1. MÄRZ 2009

STAND 1. FEBRUAR 2022

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Ein Kollektivvertrag

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights:

Am 17. März 2022 konnte bei den KV-Verhandlungen für die Lagerhäuser im Burgenland gemeinsam mit der PROGE unter den Eindrücken des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine und den damit einhergehenden wirtschaftlichen Fragestellungen folgendes Ergebnis erreicht werden (Ausgangsbasis VPI Feb. '21 bis Jän. '22: 3,12 %):

- Die **KV-Gehälter** und das **Fixum** für Provisionsmitarbeiter:innen werden um 3,2 % angehoben und die errechneten Werte auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet.
- Damit beträgt das Einstiegsgehalt für Hilfskräfte € 1.606,- und für Fachkräfte € 1.643,-.
- **Überzahlungen** zum 31. Jänner 2022 bleiben in ihrer euromäßigen Höhe **aufrecht**.
- Die **Lehrlingseinkommen** werden um 3,2% angehoben und die errechneten Werte auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet.: 1. LJ: € 745,-; 2. LJ: € 912,-; 3. LJ: € 1.184,-; 4. LJ: € 1.342,-
- Der Landesfeiertag ist frei für AN, die ihr Dienstverhältnis begonnen haben, als ihr Betrieb noch dem LAG zugeordnet war.
- Eine Arbeitsgruppe für die Neugestaltung der Gehaltstabelle und des Kategorienschemas wird eingerichtet.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1	Vertragschließende	§ 17	Einteilung der Kategorien
§ 2	Geltungsbereich	§ 17a	Provisionäre
§ 3	Geltungsbeginn und Geltungsdauer	§ 18	Biennien
§ 4	Anstellung	§ 19	Diäten
§ 5	Arbeitszeit	§ 20	Arbeitskleidung
§ 5a	Flexible Arbeitszeit	§ 21	Kassierfehlgeld
§ 5b	Bildungsfreistellung für Ersatzbetriebsräte	§ 22	Karenzzeitenanrechnung
§ 6	Überstundenentlohnung	Anlage 1:	Dienstzettel
§ 7	Urlaub	Anlage 2:	Überstundenaufzeichnung
§ 8	Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung	Anlage 3:	Gehaltsschema 2022
§ 9	Remunerationen	Kollektivvertragsabschluss 2022	
§ 10	Sonderzulagen	Empfehlungen	
§ 11	Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“)	Zusatzinformation	
§ 12	Abfertigung „alt“	Frühere Abschlüsse (2021–2017)	
§ 13	Altersteilzeit		
§ 14	Schlichtung		
§ 15	Begünstigungsklausel		
§ 16	Entlohnung		
			<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite</i>

I. TEIL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Hollandstraße 2, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten,

Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Burgenland.

2. Fachlich: Für alle Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften; das sind derzeit die Raiffeisen-Lagerhausgenossenschaften Frauenkirchen, Horitschon-Mattersburg, Süd-Burgenland und für deren ausgegliederte Tochterunternehmen.

(Abs 2 idF vom 1. 2. 2013)

3. Persönlich: Für alle Angestellten der unter 2. bezeichneten Raiffeisen-Lagerhäuser mit Ausnahme von

a) Bedienerinnen,

b) stundenweise Beschäftigten oder im Stundenlohn stehenden Dienstnehmern.

Alle geschlechtsspezifischen Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Vertrag tritt am **1. März 2009** in Kraft.

Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen

(arbeitsrechtlicher Teil) § 1 bis § 15,

2. Teil: Gehaltsordnung (lohnrechtlicher Teil)

§ 16 bis § 21.

Der erste Teil „Allgemeine Bestimmungen“ ist mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Halbjahres- oder Jahresschluss kündbar.

Der zweite Teil des Vertrages „Gehaltsordnung“ kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten nur mittels eingeschriebenen Briefes von jedem vertragsschließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Gehaltsordnung aufzunehmen.

(Änderungen bis zum 01. April 2022 sind eingearbeitet.)

§ 4 Anstellung

1. Von jeder Aufnahme von Dienstnehmern ist der Betriebsrat ausnahmslos, schriftlich oder auf elektronischem Weg in Kenntnis zu setzen und anzuhören. Diese Information und Anhörung ist tunlichst vor Dienstantritt, spätestens jedoch bei der Anmeldung zur Sozialversicherung vorzunehmen.

2. Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die nach der Gehaltsord-

nung des Vertrages festgesetzte Gehaltsstufe mittels Dienstzettels laut Anlage 1 mitzuteilen. Die Einreihung der Dienstnehmer in die Gehaltsstufen ist durch den Dienstgeber nach Anhören des Betriebsrates mit dem Betriebsrat vorzunehmen.

Jedem Dienstnehmer ist seine Einstufung bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages schriftlich durch Dienstzettel mitzuteilen.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. In diese sind Pausen nicht einzurechnen.

Arbeitszeit über die vereinbarte wöchentliche Normal-

arbeitszeit hinaus gilt bis zur 40. Wochenstunde als Mehrarbeit.

(2) Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 9 Stunden.

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

Durch Betriebsvereinbarung kann die Normalarbeitszeit auch am Samstagvormittag anberaumt werden.

(4) Über Betriebsvereinbarung kann im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer die tägliche Normalarbeitszeit entsprechend § 4 (1) AZG auf höchstens 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn

- a. in dieser Woche die Wochenarbeitszeit auf höchstens 4 Tage verteilt wird, und
- b. zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende höchstens 11 Stunden liegen.

Für Teilzeitangestellte gilt darüber hinaus, dass damit die wöchentlichen Arbeitstage entsprechend dem Anstellungsausmaß auf das Mindestmaß reduziert werden müssen. Bei Pflegeteilzeit nach § 14d AVRAG und Elternteilzeit nach § 15h MSchG, § 15i MSchG und § 15o MSchG kann eine abweichende Verteilung vereinbart werden.

(Abs 4 idF ab 1. 2. 2022)

§ 5a Flexible Arbeitszeit

(1) Die Flexible Arbeitszeit dient

- a. zur Abdeckung zyklischer Schwankungen des Arbeitsaufkommens in einzelnen zu definierenden Bereichen sowie
- b. der individuellen Gestaltung des Arbeitslebens durch den Dienstnehmer.

Die Zeitaufzeichnung hat bei flexibler Arbeitszeit ohne automatischen Zeitabzug zu erfolgen.

(2) Flexible Arbeitszeit kann ausschließlich über eine Betriebsvereinbarung und nur für Vollzeit-Anstellungen vereinbart werden.

Die Betriebsvereinbarung muss definieren:

- a. die Länge des Durchrechnungszeitraums,
- b. Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraums,
- c. die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit,
- d. die maximale tägliche Normalarbeitszeit,
- e. die maximale Höhe der Übertragungsmöglichkeiten und
- f. die betroffene Arbeitnehmergruppe.

(5) Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage. Am 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

(Abs 5 idF ab 1. 2. 2022)

5a Für den Tag des burgenländischen Landespatrons gilt in Betrieben, für die das Landarbeitsgesetz bzw. die burgenländische Landarbeitsordnung Geltung hatte, folgende Regelung: Dienstverhältnisse, die vor dem 01. Jänner des darauffolgenden Jahres nach der Entscheidung der Behörde bzw. des Gerichts, dass der Betrieb nicht dem Landarbeitsgesetz bzw. der burgenländischen Landarbeitsordnung unterliegt, begründet wurden, haben einen Anspruch auf den freien Tag des burgenländischen Landespatrons ab dem Jahr 2022. Anstelle des Landesfeiertages kann ein Ersatztag, der tunlichst in Verbindung mit einem Wochenende stehen sollte, gewährt werden.

In Betrieben, in welchen die Burgenländische Landarbeitsordnung nicht anzuwenden ist, erhalten Mitarbeiter mit einem Eintrittstag vor dem 1. Februar 1997 anstelle des Tages des burgenländischen Landespatrons einen zusätzlichen Urlaubstag.

(Abs 5a idF ab 1. 2. 2022)

(3) Jugendliche und werdende Mütter dürfen nur im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen ihre Arbeitsleistung erbringen.

(4) Die Gehaltszahlung im Durchrechnungszeitraum erfolgt mit gleichbleibendem Monatsgehalt (für 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit).

(5) Dienstpläne sollen spätestens 4 Wochen im Vorhinein den Dienstnehmern bekannt gegeben werden. Änderungen derselben müssen bis spätestens 2 Wochen vor Beginn des Dienstplans vorgenommen und bekannt gegeben werden. Änderungen innerhalb dieser Frist von 2 Wochen bzw. im laufenden Dienstplan sind nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer möglich oder als Überstunde zu bewerten.

(6) Der Durchrechnungszeitraum beträgt 26 Wochen. Er kann für einzelne Berufsgruppen im Sinne von Abs (1) lit a) auf höchstens 52 Wochen verlängert werden.

Am Ende des Durchrechnungszeitraums kann ein Stundenguthaben bzw. Stundendefizit von jeweils 20 Stunden (entsprechend den Möglichkeiten des AZG) in den nächsten Durchrechnungszeitraum über-

tragen werden. Darüber hinaus sind am Ende des Durchrechnungszeitraums

- a. bestehende Mehrleistungen mit einem Überstundenzuschlag entsprechend § 6 (4) abzugelten bzw.
- b. Minusstunden auf 0 zu setzen.

(Abs (6) idF ab 1. 2. 2022)

(7) Im Falle des Beginns des Dienstverhältnisses im Verlaufe eines Durchrechnungszeitraumes ist die Arbeitszeiteinteilung für diesen Dienstnehmer so festzulegen, dass bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht wird. Ist dies nicht der Fall, können fehlende Arbeitsstunden dem Angestellten nicht angelastet werden.

(8) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf höchstens 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn die Normalarbeitszeit auf höchstens 5 Tage pro Woche aufgeteilt wird.

Bestehende besserstellende betriebliche Übungen oder Regelungen bleiben davon unberührt.

(9) Eine Erweiterung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist entsprechend § 5 (4) möglich.

(10) Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Ausgleich von Zeitguthaben ist unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer und unter Beachtung der jeweiligen Betriebserfordernisse tunlichst in ganzen Tagen zu gewähren.

Jedenfalls hat die Arbeitszeit im Falle des Ausgleichs von Zeitguthaben mindestens 4 Stunden zu betragen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von tatsächlich weniger als 32 Stunden ist der Ausgleich von Zeitguthaben jedenfalls in ganzen Tagen zu gewähren.

(11) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt, und bestehen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraums Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Andernfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. (19f (1) AZG)

(Abs (11) idF ab 1. 2. 2022)

(12) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während des Zeitausgleichs, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Zeitausgleichstage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, nicht auf den Zeitausgleich angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen und nach Aufforderung eine Bestätigung nachzubringen.

(13) Wird ein Dienstverhältnis im Verlauf eines Durchrechnungszeitraumes aufgelöst, so sind allfällige Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehen, mit Überstundenzuschlägen entsprechend § 6 (4) zu vergüten. Allenfalls auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit fehlende Arbeitsstunden können auf noch ausstehende Entgeltbestandteile aufgerechnet werden, ausgenommen im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, des berechtigten vorzeitigen Austrittes oder der ungerechtfertigten Entlassung. In diesen Fällen ist eine Aufrechnung nicht möglich.

(§ 5a gilt ab 1. 2. 2019)

§ 5b Bildungsfreistellung für Ersatzbetriebsräte

Die für Betriebsräte vorgesehene Bildungsfreistellung gemäß § 118 ArbVG in der geltenden Fassung gilt

auch für Ersatzbetriebsräte, sofern die Bildungsfreistellung der Betriebsräte nicht voll ausgeschöpft ist.

(§ 5b idF ab 1. 2. 2022)

§ 6 Überstundenentlohnung

(1) Überstunden entstehen durch Überschreiten der Normalarbeitszeit inklusive einer etwaigen Mehrarbeitszeit, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde.

(2) Beide Vertragsteile 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 um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden.

(Abs (1) u (2) idF 1. 2. 2019)

3. Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/159 des Bruttomonatsgehaltes.

(Gilt ab 1. 2. 2006)

4. Der Zuschlag für jede Überstunde beträgt 50 %, für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (20 Uhr bis 6 Uhr) 100 % des Normalstundenlohnes.

5. Überstunden mit Zuschlag können nach Vereinbarung innerhalb von zwei Monaten – nach Ablauf des Monats, in dem sie geleistet wurden – in entspre-

chendem Verhältnis durch Freizeit abgegolten werden.

6. Die Anordnung von Überstunden kann sich nur auf den Zeitraum einer Kalenderwoche erstrecken und nur vom Geschäftsführer oder dessen Bevollmächtigten vorgenommen werden.

7. Angeordnete Überstunden sind wöchentlich von jedem Dienstnehmer mittels angefügtem Muster für Überstundenaufzeichnung (Anlage 2) geltend zu machen.

§ 7 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer anrechenbaren Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Im Übrigen gelten für den Urlaub die Bestimmungen des Bundesgesetzes, BGBl Nr 390/76 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes in der jeweils geltenden Fassung.

Vordienstzeiten, die in der Raiffeisen-Warenorganisation oder in anderen Raiffeisen-Waren Genossenschaften zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet. Diese Regelung gilt für Neueintritte ab 1. Februar 2013.

Behinderte im Sinne des § 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung (Erwerbsverminderung mindestens um 50 %) haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Werktagen.

(Abs 1 idF vom 1. 2. 2013)

2. Während des Urlaubs darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

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

4. Es soll jedem Dienstnehmer ermöglicht werden, seinen Urlaub ununterbrochen in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober zu konsumieren. Die Angestellten haben tunlichst ihren Jahresurlaub im jeweiligen Kalenderjahr zu verbrauchen.

5. Durch Erkrankung während des Urlaubs wird dieser unterbrochen, wenn innerhalb von drei Tagen eine kassenärztliche bestätigte Krankmeldung erfolgt.

6. Die erste Karenz wird in voller Höhe für das erhöhte Urlaubsausmaß angerechnet. Das gilt ab 1. 2. 2012.

§ 8 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

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

2. Bei Dienstverhinderung besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes zB in folgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung bzw Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG 2 Arbeitstage,
- b) bei Tod des Ehegatten bzw des eingetragenen Partners nach dem EPG 3 Arbeitstage,

- c) bei Teilnahme an der Eheschließung bzw Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag,
- d) bei Niederkunft der Frau 2 Arbeitstage,
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 2 Arbeitstage,
- f) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter e) genannten Angehörigen sowie Geschwister und Großeltern 1 Arbeitstag,
- g) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch 2 Arbeitstage innerhalb eines Jahres,
- h) für die Zeit notwendiger ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird,

- i) für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung.

§ 9 Remunerationen

1. Die Angestellten erhalten jährlich eine Urlaubsremuneration und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines ganzen Monatsbruttogehaltes, wobei die Urlaubsremuneration anstelle einer allfälligen bisherigen Bilanzremuneration gewährt wird.

2. Auszahlungstermin der Urlaubsremuneration ist der 31. Mai bzw 1. Juni und der Weihnachtsremuneration der 31. Oktober bzw 1. November.

3. Während des Jahres ein- oder austretende Angestellte haben Anspruch auf die aliquoten Anteile.

§ 10 Sonderzulagen

Für langjährige Dienste werden den Dienstnehmern nach einer Beschäftigung im selben Betrieb von
25 Jahren..... zwei Bruttomonatsgehälter,
35 Jahren..... drei Bruttomonatsgehälter

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

§ 11 Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“)

1. Auf Dienstverhältnisse, die nach dem 1.1.2003 erstmals abgeschlossen werden, ist der § 12 („Abfertigung alt“) nicht anzuwenden.

2. Für die „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“ gelten darüber hinaus die Bestimmungen des BMSVG.
(Abs 2 idF vom 1. 2. 2022)

§ 12 Abfertigung „alt“

1. Auf Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 abgeschlossen wurden, ist § 12 anzuwenden.

2. Hinsichtlich der Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer infolge Erreichung der Altersgrenze, einschließlich der Frühpension, gebührt ebenfalls die Abfertigung im selben Ausmaß.

4. Bei Ableben eines Dienstnehmers gebührt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen nicht die halbe,

sondern die ganze gesetzliche Abfertigung. Der Mindestanspruch beträgt jedoch 3 Monatsbezüge des verstorbenen Dienstnehmers. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben.

(Abs 4 idF vom 1. 2. 2013)

5. Angestellten, welche Karenzurlaub nach MSchG/VKG in Anspruch nehmen, wird der erste Karenzurlaub ab dem 1. Februar 1986 im Höchstausmaß von 10 Monaten für die Berechnung der Abfertigung angerechnet.

§ 13 Altersteilzeit

1. Wurde oder wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 38b AMSG (beide in der jeweils geltenden Fassung) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen für alle zum 31.10.2007 laufenden und zukünftigen Altersteilzeit-Vereinbarungen.

2. a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004 durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den

Richtlinien des Arbeitsmarktservice, sowie durchschnittliche (Jahresdurchschnitt) Provisionsverdienste oder Anteile an leistungsorientierten Entgeltfindungssystemen) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB Überstunden, Provisionen oder sonstiges Leistungsentgelt) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

f) Vor Abschluss zukünftiger Altersteilzeit-Vereinbarungen ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch grundsätzlich ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben. Wird das Arbeitsverhältnis während der Dauer der vereinbarten Altersteilzeit jedoch auf Betreiben des Arbeitgebers (einvernehmliche Auflösung auf Betreiben des Arbeitgebers, Arbeitgeber-Kündigung, ungerechtfertigte Entlassung) gelöst, so sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mit dem in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlag auszuführen.

§ 14 Schlichtung

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen, bevor die Arbeitsgerichte angerufen werden, durch Vertreter der vertragsschließenden Teile geschlichtet werden.

§ 15 Begünstigungsklausel

Kein Dienstnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeit-

punkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

II. TEIL GEHALTSORDNUNG

§ 16 Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien.
Die Auszahlung der Gehälter erfolgt am Letzten eines

jeden Monats im Nachhinein bzw in der bisher üblichen Form.

§ 17 Einteilung der Kategorien

Vorkategorie:

Büro- und kaufmännische Lehrlinge, Ferialpraktikanten (Mindestbezug 3. Lehrjahr)

Kategorie 1:

Angestellte für Verkauf, Beratung und Büro ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Nach 2 Dienstjahren erfolgt die Einstufung in die Kategorie 2 mit Anrechnung dieser 2 geleisteten Berufsjahre.

(Kategorie 1 idF vom 1. 2. 2018)

Kategorie 2:

Angestellte für Verkauf, Beratung und Büro mit abgeschlossener Berufsausbildung

Kategorie 3:

Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen für Verkauf, Beratung und Büro wie Kassiere

Kategorie 4:

Angestellte mit umfassenden Fachkenntnissen für Verkauf, Beratung und Büro wie Filialleiter, Magazineure, Buchhalter, Sekretär(e)innen

Kategorie 5:

Angestellte mit eigenem Verantwortungsbereich wie Filialleiter größerer Filialen (mind. 5 Beschäftigte), Werkstättenleiter, bilanzfähige Buchhalter, Abteilungsleiter, Controller

Kategorie 6:

Ernannte Geschäftsführer-Stellvertreter, Leiter des Rechnungswesens, Spartenleiter

Bestellte Geschäftsführer:

freie Vereinbarung

§ 17a Provisionäre

(1) Provisionäre sind Mitarbeiter mit Fixum und Provision.

(2) Provisionäre sind mindestens in die Kategorie 3 einzustufen. Angestellte mit erhöhtem Verantwortungsbereich sind entsprechend den Kategorien (§ 17) einzustufen. Der Mindestlohn gemäß Einstufung in den Kategorien (§ 17) setzt sich aus Fixum + Provision zusammen.

(3) Das Fixum beträgt mindestens 1.037,50 (Stand 1. 1. 2021). Das Fixum wird jährlich um die durchschnittliche Lohn-/Gehaltserhöhung des Kollektivvertrags angepasst.

(4) Urlaubs- und Weihnachtsremuneration werden in der Höhe des monatlichen Fixums ausbezahlt.

(5) Dem Provisionär ist halbjährlich eine Information über die Grundlagen bzw Bezugswerte zur Berechnung der Provision zu übermitteln. Auf Wunsch ist ihm diese in schriftlicher Form zu übergeben. Dem Provisionär steht es darüber hinaus zu, auf Wunsch die aktuelle Entwicklung der Grundlagen/Bezugsgrößen seiner Provision jederzeit einzusehen.

(§ 17a gilt ab 1. 2. 2019)

§ 18 Biennien

Jeder Dienstnehmer erhält jeweils nach zwei Jahren (Biennien) eine Erhöhung seines Gehaltes nach dem Schema der Anlage 3. Biennienvorrückungen erfolgen grundsätzlich nur am 1. Jänner und am 1. Juli ei-

nes Jahres. Nach 38 Dienstjahren tritt keine Biennienvorrückung mehr ein. Bei Einstufung in das Gehaltschema werden als Berufsjahre angerechnet:

(1) Zur Gänze die im selben Betrieb als Angestellter oder Arbeiter verbrachte Dienstzeit.

(2) Sämtliche in landwirtschaftlichen Genossenschaften in einschlägiger Verwendung verbrachten Dienstjahre bis 10 Jahre voll, weitere Dienstjahre zur Hälfte.

(3) Zur Hälfte die in gleicher Tätigkeit verbrachte Dienstzeit in anderen Betrieben.

(4) Zur Gänze der Wehrdienst während der Betriebszugehörigkeit, zur Hälfte die Wehrdienstzeit vor der Betriebszugehörigkeit.

§ 19 Diäten

Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes gebührt den Angestellten der Ersatz der Reisekosten, sowie ein Tages- und Übernachtungsgeld, und zwar:

für Angestellte der Vorkategorie und der Kategorien 1 und 2

Taggeld € 21,50 Nachtgeld € 12,44

für Angestellte der Kategorien 3 und 4

Taggeld € 23,48 Nachtgeld € 13,21

für Angestellte der Kategorien 5 und 6

Taggeld € 25,90 Nachtgeld € 14,38

(Die Taggeldsätze gelten ab 1. 2. 2014)

Bei Dienstreisen, die nicht länger als 2 Stunden andauern, besteht kein Anspruch auf Taggeld. Eventuell aufgelaufene Barauslagen werden gegen Nachweis vergütet. Für Dienstreisen bis zu 5 Stunden gebührt ein halbes Taggeld, über 5 Stunden ein ganzes Taggeld. Falls die an Nachmittagen angetretenen Reisen nach 22 Uhr beendet werden (einschließlich Reisezeit), kann ein volles Taggeld verrechnet werden.

Bei Verwendung des eigenen Kraftfahrzeuges für Dienstfahrten gebührt eine Reisekostenvergütung in der Höhe des jeweils gültigen als steuerfrei anerkannten Kilometergeldes.

§ 20 Arbeitskleidung

Jeder Dienstnehmer erhält jährlich Arbeitskleidung in Absprache mit dem Dienstgeber und dem Betriebsrat.

§ 21 Kassierfehlgeld

Alle Kassiere (auch Filialkassiere) erhalten ein Kassierfehlgeld in der Höhe von € 25,00.

(Wert gilt ab 1. 2. 2019)

- a) Das Kassierfehlgeld ist monatlich (zwölfmal im Jahr) zugleich mit dem Gehalt zu gewähren.
- b) Das Kassierfehlgeld wird auf ein verzinsliches Sparreinklagenkonto des Kassiers, das zugunsten des Dienstgebers zur Deckung allfälliger Kassenab-

gänge gesperrt ist, so lange erlegt, bis ein Betrag in der Höhe des zwölffachen monatlichen Kassierfehlgeldes erreicht ist.

Sobald das zwölffache monatliche Kassierfehlgeld erreicht ist, wird das weitere Kassierfehlgeld an den Kassier ausgefolgt.

- c) Bei vorübergehender Tätigkeit in der Kassa kann das Kassierfehlgeld aliquotiert werden.

§ 22 Karenzzeitenanrechnung

(1) Karenzen nach dem MSchG und VKG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1. 2. 2017 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Vorrückungen, der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

(2) Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den

§§ 14a und 14b AVRAG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1. 2. 2017 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 Ausmaß angerechnet.

(§ 22 gilt ab 1. 2. 2019)

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

Der Generalanwalt:

Dr. Konrad

Der Generalsekretär:

Dr. Maier

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Der Vorsitzende:

Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:

Karl Proyer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Der Vorsitzende:

Erich Neumärker

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Paul Prusa

ANLAGE 1

DIENSTZETTEL

Name und Anschrift des Arbeitgebers

Stampiglie

- I. Herr/Frau
wohnhaft in
geboren am
- II. Beginn des Dienstverhältnisses
Das Dienstverhältnis ist unbefristet *)/ bis befristet.*)
Grund der Befristung
Probemonat *)
- III. Für das Dienstverhältnis finden das allgemeine Arbeitsrecht und der Kollektivvertrag für die Angestellten in den Raiffeisenlagerhäusern im Burgenland in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Angestelltenbetriebsrat/gemeinsamem Betriebsrat und Betriebsinhaber/Genossenschaft abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für den/die Angestellte(n)* jeweils geltenden Fassung.
- IV. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw des Kollektivvertrages und/oder der Betriebsvereinbarung.
- V. Tätigkeitsinhalt/Dienstverwendung
.....
.....
- VI. Einstufung lt Kollektivvertrag
Kategorie:
Gehalt (brutto):
Anzahl der anrechenbaren Berufsjahre (Biennien)
- VII. Anrechenbare Vordienstzeiten
a) nach § 7 des KV (für den Urlaub): Jahre Monate
b) nach § 11 und § 11a des KV (für die Abfertigung) Jahre Monate
c) nach § 10 des KV (für die Sonderzulagen, Jubiläumsgeld): Jahre Monate
d) für alle sonstigen Ansprüche nach dem Angestelltengesetz: Jahre Monate

Darüber hinaus hat der/die Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltbestandteile:

1. Zulagen (pro Monat € , x jährlich zahlbar):
2. Überstundenpauschale: (pro Monat, € x jährlich zahlbar),
damit sind Überstunden abgegolten.
3. Provision/Prämie*):.....

VIII. Normalarbeitszeit:

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden.

Diese wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage aufgeteilt:

.....
.....

Für die Leistung von Mehrarbeit bzw Überstunden finden die jeweils geltenden Bestimmungen des unter Pkt III zitierten Kollektivvertrages Anwendung.

IX. BMSVG: Der Dienstgeber leistet Beitragszahlungen in die

.....
.....
Mitarbeitervorsorgekasse

X. Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....

XI. Für die in diesem Dienstzettel nicht vermerkten Angaben gelten jene weiter, welche im letzten Dienstzettel angeführt waren.

XII. Der/die Angestellte *) hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn/sie*) geltenden Betriebsvereinbarungen.

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

.....
Unterschrift des Arbeitgebers

.....
Ort und Datum

.....
Unterschrift des Arbeitnehmers

.....
Ort und Datum

*) Nichtzutreffendes streichen!

ANLAGE 2

ÜBERSTUNDENAUFZEICHNUNG

Stampiglie der Genossenschaft

Überstundenaufzeichnung

Name: geb:

Tägliche Normalarbeitszeit:

für die Woche vom bis

	Tägliche Arbeitszeit von – bis	Stunden- anzahl	Wöchent- liche Normal- arbeits- leistung			
Mo				Datum: (Unterschrift d. Dienstn.) anerkannt:		
Di						
Mi						
Do						
Fr						
Sa						
So						
	Summe			0 %	50 %	100 %

ANLAGE 3

Gehaltstabelle 1. Februar 2022

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,
gültig ab 1. Februar 2022

Die kollektivvertraglichen Gehälter des Kollektivvertrags werden um 3,2% und mit Aufrundung auf den nächsten vollen Eurobetrag erhöht.

	in Euro					
Kategorie/Berufsjahre	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	Kat. 4	Kat. 5	Kat. 6
Anf.gehalt	1.606,00	1.642,00	1.798,00	1.932,00	2.092,00	2.502,00
2		1.648,00	1.819,00	1.977,00	2.151,00	2.571,00
4		1.660,00	1.860,00	2.019,00	2.212,00	2.636,00
6		1.681,00	1.881,00	2.068,00	2.274,00	2.688,00
8		1.697,00	1.932,00	2.109,00	2.329,00	2.751,00
10		1.722,00	1.968,00	2.163,00	2.395,00	2.815,00
12		1.738,00	2.015,00	2.207,00	2.458,00	2.870,00
14		1.773,00	2.058,00	2.246,00	2.511,00	2.925,00
16		1.806,00	2.099,00	2.292,00	2.575,00	2.984,00
18		1.844,00	2.151,00	2.345,00	2.636,00	3.047,00
20		1.877,00	2.190,00	2.384,00	2.703,00	3.107,00
22		1.902,00	2.246,00	2.429,00	2.751,00	3.172,00
24		1.938,00	2.285,00	2.478,00	2.820,00	3.232,00
26		1.977,00	2.329,00	2.528,00	2.876,00	3.292,00
28		2.003,00	2.371,00	2.571,00	2.929,00	3.360,00
30		2.039,00	2.413,00	2.613,00	2.994,00	3.418,00
32		2.071,00	2.458,00	2.665,00	3.056,00	3.486,00
34		2.104,00	2.499,00	2.706,00	3.112,00	3.549,00
36		2.146,00	2.544,00	2.754,00	3.169,00	3.614,00
38		2.181,00	2.589,00	2.799,00	3.227,00	3.673,00

Das Lehrlingseinkommen betragen:

im 1. Lehrjahr:	745,00
im 2. Lehrjahr:	912,00
im 3. Lehrjahr:	1.184,00
im 4. Lehrjahr:	1.342,00

Das Fixum in § 17a (3) wird auf € 1.071,00 erhöht.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten in den Raiffeisenlagerhäusern im Burgenland
vom 1. März 2009 und in der Fassung vom 1. Februar 2021

zwischen dem

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

und dem

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

I) Geltungsbereich

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

tungsbereich des Kollektivvertrages vom 1. März 2009 in der Fassung vom 1. Februar 2020 unterliegen.

II) Valorisierung

(1) Das Lehrlingseinkommen lautet wie folgt:

im 1. Lehrjahr:	745,00
im 2. Lehrjahr:	912,00
im 3. Lehrjahr:	1.184,00
im 4. Lehrjahr:	1.342,50

(2) Die kollektivvertraglichen Ansätze sowie das Fixum werden um 3,2% erhöht und auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet.

Das Fixum in § 17a Abs (3) wird auf € 1.071,00 erhöht.

Die Gehaltstabelle des Kollektivvertrags wird durch die im Anhang dieses Zusatzkollektivvertrags enthaltene Tabelle ersetzt.

(3) Überzahlungen, wie sie am 31. 1. 2021 bestehen, bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

III) Rahmen

(1) § 5 „Arbeitszeit“, Abs. (5) lautet neu:

Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage. Am 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei.

(2) § 5 „Arbeitszeit“, Abs. (5a) wird neu eingefügt:

Für den Tag des burgenländischen Landespatrons gilt in Betrieben, für die das Landarbeitsgesetz bzw. die burgenländische Landarbeitsordnung Geltung hatte, folgende Regelung: Dienstverhältnisse, die vor dem 01. Jänner des darauffolgenden Jahres nach der Entscheidung der Behörde bzw. des Gerichts, dass der

Betrieb nicht dem Landarbeitsgesetz bzw. der burgenländischen Landarbeitsordnung unterliegt, begründet wurden, haben einen Anspruch auf den freien Tag des burgenländischen Landespatrons ab dem Jahr 2022. Anstelle des Landesfeiertages kann ein Ersatztag, der tunlichst in Verbindung mit einem Wochenende stehen sollte, gewährt werden.

In Betrieben, in welchen die Burgenländische Landarbeitsordnung nicht anzuwenden ist, erhalten Mitarbeiter mit einem Eintrittstag vor dem 1. Februar 1997 anstelle des Tages des burgenländischen Landespatrons einen zusätzlichen Urlaubstag.

IV) Redaktionelles

(1) Der Begriff „Lehrlingsentschädigung“ wird durch „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

(2) Sämtliche Verweise auf die Burgenländische Landarbeitsordnung oder das Landarbeitsgesetz werden ersatzlos gestrichen bzw. gegebenenfalls ersetzt (unterstrichener Text):

- ~~§ 5 „Arbeitszeit“, Abs. (4):~~ „... entsprechend ~~§ 56 (3) LAG bzw § 4 (1) AZG~~ ...“
„... Bei Pflagezeit nach ~~§ 39x LAG bzw § 14d AVRAG und Elternteilzeit nach § 105f LAG bzw § 15h MSchG, § 105g LAG bzw § 15i MSchG und § 105m LAG bzw § 15o MSchG~~ kann ...“
- ~~§ 5a „Flexible Arbeitszeit“, Abs. (6):~~ „... (entsprechend den Möglichkeiten des AZG ~~bzw LAG~~) ...“

- ~~§ 5a „Flexible Arbeitszeit“, Abs. (11):~~ „... Abgeltung in Geld verlangen. ~~(vgl. § 10e (1) LAG) 19f (1) AZG~~“
- ~~§ 5b „Bildungsfreistellung für Ersatzbetriebsräte“:~~ „... Bildungsfreistellung gemäß § 118 ArbVG ~~bzw § 221 LAG~~ in der geltenden Fassung gilt auch ...“
- ~~§ 11 „Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“) Abs. 2.:~~ „Für die „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“ gelten darüber hinaus die Bestimmungen ~~§§ 39i–39r der Burgenländischen Landarbeitsordnung~~ des BMSVG.“
- ~~Anlage 1 „Dienstzettel“ Pkt. III:~~ „Für das Dienstverhältnis finden das ~~Angestelltengesetz, die Landarbeitsordnung~~ allgemeine Arbeitsrecht und ...“

V) Geltungsbeginn

Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrags ist der 1. 2. 2022. Die Laufzeit des Kollektivvertrags beträgt 12 Monate.

Eisenstadt, am 17. März 2022

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1	
Generalanwalt: Dr. Walter Rothensteiner	Generalsekretär: Dr. Andreas Pangl
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	
Vorsitzende: Gerlinde Tremel	Wirtschaftsbereichssekretär: Mag. Andreas Laaber

IN DEN LETZTEN JAHREN ABGEGEBENE EMPFEHLUNGEN

EMPFEHLUNG VOM 19. 1. 2000

Die Kollektivvertragspartner sprechen die Empfehlung aus, dass bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes lt MSchG und EKUG das Dienstverhältnis frühestens 6 Monate nach Wiederantritt des Dienstes endet.

EMPFEHLUNG VOM 31. 1. 2001

Die Kollektivvertragspartner sprechen die Empfehlung aus, dass bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes lt MSchG und EKUG das Dienstverhältnis frühestens 28 Wochen nach Wiederantritt des Dienstes endet.

EMPFEHLUNG VOM 3. 2. 2003

Die Kollektivvertragspartner sprechen die Empfehlung aus, dass bei einer zukünftigen Pensionsreform bei Vereinbarungen über Altersteilzeit, bei denen sich der Pensionsantritt ändern sollte – unter der Voraus-

setzung der weiterhin bestehenden AMS-Förderung – Gespräche geführt werden, um eine mögliche drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

EMPFEHLUNG VOM 4. 2. 2004

Die Kollektivvertragspartner sprechen die Empfehlung aus, dass ein Arbeitnehmer die Anerkennungszahlung für 25 Jahre vorzeitig erhält, wenn er nach dem 20. Dienstjahr und vor dem 25. Dienstjahr gekündigt wird oder wenn er innerhalb dieses Zeitraumes eine gesetzliche Pension antritt.

Die Kollektivvertragspartner sprechen ebenso die Empfehlung aus, dass ein Arbeitnehmer die Anerkennungszahlung für 35 Jahre vorzeitig erhält, wenn er nach dem 30. Dienstjahr und vor dem 35. Dienstjahr gekündigt wird oder wenn er innerhalb dieses Zeitraumes eine gesetzliche Pension antritt.

EMPFEHLUNG VOM 16. 3. 2006

Die Kollektivvertragspartner wiederholen die Empfehlung, dass bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes laut MSchG und VKG das Dienstverhältnis frühestens 28 Wochen nach Wiederantritt des Dienstes endet.

EMPFEHLUNG VOM 6. 2. 2007

Die Kollektivvertragspartner wiederholen die Empfehlung, dass bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes laut MSchG und VKG das Dienstverhältnis frühestens 28 Wochen nach Wiederantritt des Dienstes endet.

ZUSATZINFORMATIONEN

Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

Gehaltstabelle 1. Februar 2021

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,

gültig ab 1. Februar 2021

Die kollektivvertraglichen Gehälter des Kollektivvertrags werden um 1,5 % und mit Aufrundung auf die nächsten 50 Cent erhöht.

	in Euro					
Kategorie/Berufsjahre	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	Kat. 4	Kat. 5	Kat. 6
Anf.gehalt	1.556,00	1.591,00	1.742,00	1.872,00	2.027,00	2.424,00
2		1.596,00	1.762,50	1.915,50	2.084,00	2.491,00
4		1.608,00	1.802,00	1.956,00	2.143,00	2.554,00
6		1.628,50	1.822,00	2.003,00	2.203,00	2.604,50
8		1.643,50	1.872,00	2.043,50	2.256,50	2.665,50
10		1.668,00	1.906,50	2.095,00	2.320,50	2.727,50
12		1.684,00	1.952,00	2.138,00	2.381,50	2.780,50
14		1.717,50	1.993,50	2.175,50	2.433,00	2.834,00
16		1.750,00	2.033,50	2.220,00	2.495,00	2.891,00
18		1.786,50	2.084,00	2.272,00	2.554,00	2.952,00
20		1.818,00	2.121,50	2.309,50	2.619,00	3.010,50
22		1.842,50	2.175,50	2.353,00	2.665,50	3.073,50
24		1.877,00	2.214,00	2.400,50	2.732,50	3.131,50
26		1.915,50	2.256,50	2.449,50	2.786,50	3.189,50
28		1.940,00	2.297,00	2.491,00	2.838,00	3.255,50
30		1.975,50	2.338,00	2.531,50	2.901,00	3.312,00
32		2.006,00	2.381,50	2.581,50	2.961,00	3.377,00
34		2.038,50	2.421,00	2.622,00	3.015,00	3.438,00
36		2.079,00	2.464,50	2.668,50	3.070,50	3.501,00
38		2.112,50	2.508,50	2.711,50	3.126,50	3.559,00

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	721,00
im 2. Lehrjahr:	883,50
im 3. Lehrjahr:	1.147,00
im 4. Lehrjahr:	1.299,50

Das Fixum in § 17a (3) wird auf € 1.037,50 erhöht.

Gehaltstabelle 1. Februar 2020

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,

gültig ab 1. Februar 2020

Die kollektivvertraglichen Gehälter des Kollektivvertrags werden um 2,2 % und mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

Kategorie/Berufsjahre	in Euro					
	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	Kat. 4	Kat. 5	Kat. 6
Anf.gehalt	1.533,00	1.567,00	1.716,00	1.844,00	1.997,00	2.388,00
2		1.572,00	1.736,00	1.887,00	2.053,00	2.454,00
4		1.584,00	1.775,00	1.927,00	2.111,00	2.516,00
6		1.604,00	1.795,00	1.973,00	2.170,00	2.566,00
8		1.619,00	1.844,00	2.013,00	2.223,00	2.626,00
10		1.643,00	1.878,00	2.064,00	2.286,00	2.687,00
12		1.659,00	1.923,00	2.106,00	2.346,00	2.739,00
14		1.692,00	1.964,00	2.143,00	2.397,00	2.792,00
16		1.724,00	2.003,00	2.187,00	2.458,00	2.848,00
18		1.760,00	2.053,00	2.238,00	2.516,00	2.908,00
20		1.791,00	2.090,00	2.275,00	2.580,00	2.966,00
22		1.815,00	2.143,00	2.318,00	2.626,00	3.028,00
24		1.849,00	2.181,00	2.365,00	2.692,00	3.085,00
26		1.887,00	2.223,00	2.413,00	2.745,00	3.142,00
28		1.911,00	2.263,00	2.454,00	2.796,00	3.207,00
30		1.946,00	2.303,00	2.494,00	2.858,00	3.263,00
32		1.976,00	2.346,00	2.543,00	2.917,00	3.327,00
34		2.008,00	2.385,00	2.583,00	2.970,00	3.387,00
36		2.048,00	2.428,00	2.629,00	3.025,00	3.449,00
38		2.081,00	2.471,00	2.671,00	3.080,00	3.506,00

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	710,00
im 2. Lehrjahr:	870,00
im 3. Lehrjahr:	1.130,00
im 4. Lehrjahr:	1.280,00

Das Fixum in § 17a (3) wird auf € 1.022,- erhöht.

Gehaltstabelle 1. Februar 2019

für die burgenländischen Raiffeisenlagerhäuser gemäß §§ 17 und 18,

gültig ab 1. Februar 2019

Das bis zum 31. Jänner 2019 gültige Gehaltschema wurde um 2,6 % mindestens jedoch um € 48,- und mit Aufrundung auf den nächsten Euro erhöht.

	in Euro					
Kategorie/Berufsjahre	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	Kat. 4	Kat. 5	Kat. 6
Anfangsgehalt	1.500,00	1.533,00	1.679,00	1.804,00	1.954,00	2.336,00
2		1.538,00	1.698,00	1.846,00	2.008,00	2.401,00
4		1.549,00	1.736,00	1.885,00	2.065,00	2.461,00
6		1.569,00	1.756,00	1.930,00	2.123,00	2.510,00
8		1.584,00	1.804,00	1.969,00	2.175,00	2.569,00
10		1.607,00	1.837,00	2.019,00	2.236,00	2.629,00
12		1.623,00	1.881,00	2.060,00	2.295,00	2.680,00
14		1.655,00	1.921,00	2.096,00	2.345,00	2.731,00
16		1.686,00	1.959,00	2.139,00	2.405,00	2.786,00
18		1.722,00	2.008,00	2.189,00	2.461,00	2.845,00
20		1.752,00	2.045,00	2.226,00	2.524,00	2.902,00
22		1.775,00	2.096,00	2.268,00	2.569,00	2.962,00
24		1.809,00	2.134,00	2.314,00	2.634,00	3.018,00
26		1.846,00	2.175,00	2.361,00	2.685,00	3.074,00
28		1.869,00	2.214,00	2.401,00	2.735,00	3.137,00
30		1.904,00	2.253,00	2.440,00	2.796,00	3.192,00
32		1.933,00	2.295,00	2.488,00	2.854,00	3.255,00
34		1.964,00	2.333,00	2.527,00	2.906,00	3.314,00
36		2.003,00	2.375,00	2.572,00	2.959,00	3.374,00
38		2.036,00	2.417,00	2.613,00	3.013,00	3.430,00

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

im 1. Lehrjahr:	680,00
im 2. Lehrjahr:	820,00
im 3. Lehrjahr:	1.100,00
im 4. Lehrjahr:	1.250,00

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**
BEITRIITSMONAT/-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: AT48ZZZ0000006541

WerberIn-Mitgliedsnummer:.....



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