

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der Lagerhaus-
genossenschaften in der Steiermark**

VOM 1. JÄNNER 1999

STAND 1. JÄNNER 2024



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten der Lagerhausgenossenschaften in
der Steiermark**

VOM 1. JÄNNER 1999

STAND 1. JÄNNER 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

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

Ein Kollektivvertrag

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights

Am Freitag, 19. Jänner 2024 konnte in der zweiten KV-Verhandlung für die Angestellten der **Lagerhausgenossenschaften in der Steiermark** bei einer rollierenden Inflation von 8,7 % folgender Abschluss erreicht werden:

1. Die **KV-Gehälter** werden um + 6 % **plus € 54,-** erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.
Das sind bis zu +9% und über alle Tabellen durchschnittlich + 8,44 %, für die wichtigsten Angestelltengruppen durchschnittlich 8,6 %.
Das Einstiegsgehalt beträgt für Hilfskräfte € 1.971,- Euro und für Fachkräfte in der niedrigsten Beschäftigtengruppe € 2.092,-.
2. Überzahlungen bleiben in ihrer betragsmäßigen Höhe aufrecht.
3. Die **Lehrlingseinkommen** werden um + 8,7 % erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet, das sind im 1. LJ: € 916,-, im 2. LJ: € 1.153,-, im 3. LJ: € 1.446,- und im 4. LJ: € 1.479,-.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

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

Inhaltsverzeichnis

| | Seite | | Seite |
|---|-----------|---|-----------|
| § 1 Vertragsschließende | <u>6</u> | § 14 Pflichten der Pensionskasse | <u>21</u> |
| § 2 Geltungsbereich | <u>6</u> | § 15 Pflichten der AWB/LB | <u>21</u> |
| § 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer | <u>6</u> | § 16 Pflichten des Arbeitgebers | <u>21</u> |
| § 4 Anstellung | <u>6</u> | V. Unverfallbarkeit und Unverfallbarkeitsbeitrag | |
| § 5 Allgemeine Pflichten der Dienstnehmer | <u>7</u> | § 17 Unverfallbarkeit von Anwartschaften | <u>22</u> |
| § 6 Arbeitszeit | <u>7</u> | § 18 Unverfallbarkeitsbetrag | <u>22</u> |
| § 6a Beschäftigung von Angestellten an Samstagen nach 13 Uhr | <u>7</u> | VI. Einseitige Beendigung/Reduktion der Beitragsleistung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses | |
| § 6b Flexibilisierte Arbeitszeit | <u>8</u> | § 19 Widerruf der Arbeitgeberbeiträge | <u>22</u> |
| § 7 Ruhetage | <u>9</u> | § 20 Aussetzen und Einschränken der Arbeitgeberbeiträge | <u>23</u> |
| § 8 Überstunden | <u>9</u> | § 21 Einstellen, Aussetzen und Einschränken der Arbeitnehmerbeiträge | <u>23</u> |
| § 9 Urlaub | <u>10</u> | VII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Leistungsfall | |
| § 9a Karenzen | <u>10</u> | § 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Leistungsfall | <u>23</u> |
| § 10 Kündigung | <u>10</u> | § 23 Einzelvereinbarung | <u>24</u> |
| § 10a Altersteilzeit | <u>10</u> | VIII. Mitwirkung der AWB/LB an der Verwaltung der Pensionskasse | |
| § 11 Abfertigung | <u>11</u> | § 24 Mitwirkung der AWB/LB an der Verwaltung der Pensionskasse | <u>24</u> |
| § 12 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung | <u>12</u> | IX. Veranlagungen | |
| § 13 Jubiläumsgelder | <u>12</u> | § 25 Veranlagungsformen | <u>24</u> |
| § 14 Reisegebühren | <u>12</u> | § 26 Veranlagungspolitik | <u>24</u> |
| § 15 Arbeitskleidung | <u>12</u> | X. Kündigung des PKV | |
| § 16 Schlichtung | <u>12</u> | § 27 Kündigungsfrist/Kündigungstermin | <u>25</u> |
| § 17 Schlussbestimmungen | <u>13</u> | § 28 Kündigungsvoraussetzung | <u>25</u> |
| § 18 Übergangsregelung Dienstalterszulage | <u>13</u> | § 29 Kündigungswirkungen | <u>25</u> |
| § 19 Pensionskassenregelung | <u>13</u> | § 30 Umfang und Art der Vermögensübertragung | <u>25</u> |
| Anhang | | Gehaltsordnung | |
| Gemeinsame Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG | | A. Allgemeiner Teil | <u>26</u> |
| I. Allgemeine Bestimmungen | | Kassierfehlgeldentschädigung | <u>26</u> |
| § 1 Geltungsbereich und Rechtsgrundlagen | <u>15</u> | B. Weihnachtsremuneration | <u>26</u> |
| § 2 Erfasster Personenkreis und Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge | <u>15</u> | C. Urlaubsbeihilfe | <u>27</u> |
| II. Versorgungsleistungen | | D. Provisionäre | <u>27</u> |
| § 3 Arten der Versorgungsleistung | <u>16</u> | E. Beschäftigungsgruppenschema | <u>27</u> |
| § 4 Anspruch auf Versorgungsleistungen | <u>16</u> | Empfehlungen | <u>29</u> |
| § 5 Höhe und Dauer der Versorgungsleistungen | <u>17</u> | Zusatzkollektivvertrag 2024 | |
| § 6 Erbringung der Versorgungsleistungen | <u>18</u> | I) Geltungsbereich | <u>30</u> |
| § 7 Barabfindung | <u>18</u> | II) Gehaltsregelung | <u>30</u> |
| § 8 Begrenzung und Ausschluss der Ansprüche auf erhöhten Risikoschutz gemäß § 5 (2) und (3) | <u>19</u> | II) Wirksamkeitsbeginn | <u>30</u> |
| § 9 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen | <u>19</u> | Gehaltstabelle 2024 | <u>32</u> |
| III. Beiträge | | Zusatzinformation | |
| § 10 Arbeitgeberbeiträge | <u>19</u> | Gehaltstabellen 2023 bis 2018 | <u>33</u> |
| § 11 Arbeitnehmerbeiträge | <u>20</u> | | |
| § 12 Ruhen der Beitragsleistungen | <u>20</u> | | |
| § 13 Verzugsfolgen | <u>20</u> | | |
| IV. Informations- und Auskunftspflicht | | | |

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Hollandstraße 2, einerseits und dem Österreichischen

Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Land- und Forstwirtschaft, 1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das Gebiet des Bundeslandes Steiermark.

2. Fachlich:

Für folgende Genossenschaften in der Steiermark:

Erzherzog Johann Weine Ehrenhausen-Klöch Weinkeller- und Handels GmbH & Co KG,

Lagerhaus Gleinstätten-Ehrenhaus-Wies, registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung,

Lagerhaus Graz Land, registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung,

Lagerhaus Thermenland eGen,
(idF vom 1. Jänner 2008)

Lagerhaus Wechselgau eGen,

Lagerhausgenossenschaft St. Michael ob Leoben, registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung,

Steirische Beerenobstgenossenschaft, registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung,

Steirerfrucht Steir. Obst- und Gemüsegenossenschaft, registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung,

Steirische Gartenbaugenossenschaft, registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung.

3. Persönlich:

Für alle Dienstnehmer, die dem Angestelltengesetz unterliegen und in einer der unter 2. bezeichneten Genossenschaften beschäftigt sind, mit Ausnahme von Volontären und Ferialpraktikanten.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 1999** in Kraft. (In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis zum 1. Jänner 2024 eingearbeitet.)

Dieser Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen §§ 1 bis 19

2. Teil: Gehaltsordnung Abschnitte A bis E

Der erste Teil des Vertrages, „Allgemeine Bestimmungen“, kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres gelöst werden. Der zweite Teil des Vertrages, „Ge-

haltsordnung“, kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 Anstellung

1. Jede Neuaufnahme von Dienstnehmern ist dem Betriebsrat vor deren Einstellung in den Betrieb vom Dienstgeber mitzuteilen.

2. Eine Anstellung auf Probe kann mit Angestellten nur auf die Dauer eines Monats vereinbart werden. Nach Ablauf des Probemonats unterliegt das Dienstverhältnis der gesetzlichen Kündigung gemäß § 10.

3. Bei Beginn des Dienstverhältnisses bzw nach Inkraft-Treten dieses Kollektivvertrages ist dem Dienstnehmer nach Anhörung des Betriebsrates seine Einstufung mittels Dienstzettel gemäß § 6 Angestelltengesetz mitzuteilen. Diese Einstufung hat die Einreihung in die zutreffende Beschäftigungsgruppe, das Berufsjahr sowie den nächsten Vorrückungstermin zu enthalten.

§ 5 Allgemeine Pflichten der Dienstnehmer

1. Die Dienstnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
2. Die Dienstnehmer sind nicht berechtigt, von Mitgliedern oder sonstigen Kunden eine Provision oder eine andere Entlohnung anzunehmen.
3. Sie sind ferner weder berechtigt, ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben noch ohne besondere ausdrückliche Zustimmung des Dienst-

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

4. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet.

5. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.

§ 6 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf 40 Stunden ausgedehnt werden. Dies bedeutet, dass die Zeit von der 38,5. Stunde bis zur 40. Stunde als Mehrarbeit gilt, die durch Freizeit 1 : 1 auszugleichen ist. Sollte es nicht möglich sein, Mehrarbeitsstunden innerhalb eines zu definierenden Durchrechnungszeitraumes von höchstens 26 Wochen durch Freizeit auszugleichen, sind diese Stunden als Mehrarbeitsstunden auszubehalten, wobei der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, bis zu zehn Mehrarbeitsstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen.

Zur Berechnung der Vergütung der Mehrarbeit ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen.

3. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. In die tägliche Arbeitszeit sind Pausen nicht einzurechnen.

4. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt, in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse, der Geschäfts-

führung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.

5. Über Betriebsvereinbarung kann im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer die tägliche Normalarbeitszeit entsprechend § 153 Abs 3 LAG 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 Pfltegeteilzeit nach § 14d AVRAG und Elternteilzeit nach §§ 44, 45 und 51 LAG bzw §§ 8, 8a und 8g VKG kann eine abweichende Verteilung vereinbart werden.

(Abs 5 idF 1. Jänner 2021)

(§ 6 idF 1. Jänner 2020)

§ 6a Beschäftigung von Angestellten an Samstagen nach 13 Uhr

1. Für das Arbeiten an Samstagen nach 13 Uhr in Bau- und Gartenmärkten während der regulären Öffnungszeiten innerhalb der Normalarbeitszeit werden folgende Regelungen getroffen.

2. Grundsätzlich sollen die Angestellten nur an 2 Samstagen innerhalb von 4 Wochen beschäftigt werden.

3. Für die Tätigkeit an Samstagen ab 13 Uhr gebührt eine Zeitgutschrift in Höhe von 30 % (18 Minuten) pro Stunde.

4. Kann das Zeitguthaben nicht innerhalb des jeweils gültigen Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, gebührt an Stelle der Zeitgutschrift ein finanzieller Zuschlag von 30 % pro Normalstunde. Der Divisor für die Berechnung beträgt 1/158. Dieser Zuschlag gebührt auch dann, wenn das Zeitguthaben wegen Beendigung des Dienstverhältnisses nicht konsumiert werden kann.

(§ 6a idF 1. Jänner 2020)

§ 6b 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.

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.

2. Jugendliche und werdende Mütter dürfen nur im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen ihre Arbeitsleistung erbringen.

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

4. 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.

5. Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, so ist die betriebsübliche Normalarbeitszeit dieses Werktages nach § 6 Abs 2 in die Normalarbeitszeit dieser Woche einzurechnen.

Beim Urlaubsverbrauch ist je beanspruchten Urlaubstag bzw je beanspruchter Urlaubswoche die in diesen Zeitraum fallende vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit anzurechnen.

6. Der Durchrechnungszeitraum kann für einzelne Bereiche auf höchstens 52 Wochen verlängert werden. Am Ende des Durchrechnungszeitraums kann ein Stundenguthaben bzw Stundendefizit von jeweils 20 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum

übertragen werden. Darüber hinaus sind am Ende des Durchrechnungszeitraums

- a) bestehende Mehrleistungen mit einem Überstundenzuschlag entsprechend § 8 Abs 2 abzugelten bzw
- b) Minusstunden auf 0 zu setzen.

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.

9. Eine Erweiterung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist entsprechend § 6 Abs 5 möglich.

10. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Ausgleich von Zeitguthaben ist unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer und unter Bedachtnahme 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.

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 Kalen-

dertage 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 § 8 Abs 2 zu vergüten.

§ 7 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. Dezember, 25. und 26. Dezember.

2. Entsprechend dem Übereinkommen vom 14. Dezember 1998 entfallen mit 1. Jänner 1999 die Landes-

14. 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.

(§ 6b idF 1. Jänner 2020)

feiertage. Im Gegenzug wird für die Mitarbeiter eine Pensionskasse eingerichtet.

3. Am 24. und 31. Dezember endet die Dienstzeit jeweils um 12 Uhr.

(§ 7 idF 1. Jänner 2022)

§ 8 Überstunden

1. Überstunden sind ausdrücklich angeordnete oder nachträglich genehmigte Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche Arbeitszeit hinausgehen. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzunehmen, um Überstunden zu vermeiden.

Die Anordnung von Überstunden durch den Dienstgeber erfolgt tunlichst nach Anhörung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitüberschreitung.

(Abs 2 idF 1. Jänner 2021)

2. Überstundenentlohnung

a) Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

b) Der Grundstundenlohn beträgt 1/158 des Bruttomonatsgehaltes.

c) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Überstunden in der Zeit von 20 bis 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

d) Überstunden sind spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.

3. Verfall der Überstunden

Ansprüche auf Überstundenentlohnung sind am Zahlungstag der Gehaltsperiode, in der sie entstanden sind, durch nachstehendes Verfahren geltend zu machen:

a) Der Dienstgeber ist verpflichtet, laufend Aufzeichnungen über die von seinen Dienstnehmern geleisteten Überstunden zu führen, die vom Dienstgeber am Ende der betreffenden Gehaltsperiode dem Dienstnehmer zur Bestätigung vorzulegen sind.

b) Verweigert der Dienstnehmer die Unterschrift mit begründetem Hinweis auf eine höhere Überstundenleistung, so gilt dies als Geltendmachung des höheren Anspruches des Dienstnehmers. Für die nach Abs 1 und 3b) geltend gemachten Überstundenansprüche gelten die Verjährungsfristen des ABGB.

c) Etwaige seitens des Dienstnehmers nach dem Verfahren nach Abs 3 b) nicht geltend gemachte Überstunden verfallen nach Ablauf von 3 Monaten.

d) Werden vom Dienstgeber entgegen diesen Bestimmungen die vorgeschriebenen laufenden Überstundenaufzeichnungen nicht geführt, so verfallen allfällige Überstundenentgeltansprüche nach Ablauf von 3 Jahren.

4. Pauschalabfindung

Bei regelmäßigen Überstundenleistungen kann durch Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt der Geltungsdauer den Dienstnehmer nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

§ 9 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 nach Vollenendung des 25. Jahres 36 Werktage.

2. Behinderte im Sinne des § 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes 1992, BGBl Nr 313/1992 (Erwerbsverminderung mindestens um 50 %) haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen, wenn ein Einstellungsschein vorliegt.

3. Vordienstzeiten, die in der Raiffeisen-Warenorganisation (RWA, Lagerhäuser) zugebracht wurden, werden zur Gänze, Vordienstzeiten in anderen Raiffeisen-Genossenschaften werden zur Hälfte angerechnet.

(Abs 3 idF ab 1. Jänner 2016)

4. Im Übrigen gelten für den Urlaub die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes, Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, BGBl Nr 116, Stück vom 3. 8. 1976.

§ 9a Karenzen

1. Der 1. Karenzurlaub innerhalb eines Dienstverhältnisses wird für die Bemessung der Kündigungsfrist und der Dauer des Krankengeldanspruches bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet.

(Abs 1 idF 1. Jänner 2022)

2. Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Berufsjahre gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. 1. 2012 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenz nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben der Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung die für den Arbeitnehmer günstigere Variante in Anwendung gebracht.

(Abs 2 gilt ab 1. Jänner 2012)

3. Karenzen nach dem MSchG und VKG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1. 1. 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krank-

heitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld sowie für die Berufsjahre im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

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

(Abs 3 u 4 gelten ab 1. Jänner 2019)

5. Für Mütter-Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 10. Dezember 2019 gilt § 43 LAG bzw für Väter-Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 1. August 2019 gilt § 7c VKG.

(Abs 5 gilt 1. Jänner 2022)

§ 10 Kündigung

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

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

§ 10a Altersteilzeit*)

(1) Wurde oder wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide idF BGBl I 101/2000 bzw 71/2003) 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,

*) (§ 10a gilt ab 1. November 2007)

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.

§ 11 Abfertigung

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

2. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer infolge Erreichung der Altersgrenze einschließlich des Anspruches auf vorzeitige Alterspension gebührt ebenfalls die volle gesetzliche Abfertigung.

3. Weiblichen Angestellten gebührt – sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat – die Hälfte der nach § 23 Abs 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§5 Abs 1 des MSchG 1979, BGBl Nr 221) oder
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet, an Kindes statt (§ 15 Abs 6 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs 6 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach

dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären.

4. a) Im Falle des Todes eines Dienstnehmers, der länger als 1 Jahr im Betrieb tätig war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuführen. Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Dienstnehmers ist das Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuführen.

b) Anspruchsberechtigt sind nur die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen.

c) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach a) und b) ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz, gebührt dieser den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen anstelle des im § 23 Abs 6 AngG vorgesehenen halben Ausmaßes in voller Höhe. Das Sterbequartal nach a) und b) und die Abfertigung nach c) gebühren nicht nebeneinander. Es gilt nur der günstigere Anspruch.

§ 12 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

Gemäß § 8 (3) Angestelltengesetz besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zB in folgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung, bzw bei eigener Eintragung der Partnerschaft nach dem EPG (3 Arbeitstage),
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung, bzw Eintragung der eingetragenen Partnerschaft nach dem EPG der Kinder und Geschwister.. (1 Arbeitstag),
- c) bei Tod des Ehepartners, des/der eingetragenen Partners/Partnerin nach dem EPG, bzw des/der Le-

- bensgefährten/Lebensgefährtin, soweit ein gemeinsamer Haushalt bestanden hat (3 Arbeitstage),
- d) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder (1 Arbeitstag),
- e) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern. (1 Arbeitstag),
- f) bei Niederkunft der Ehegattin (1 Arbeitstag),
- g) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,
- h) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

§ 13 Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden den Dienstnehmern nach einer Beschäftigung im selben Betrieb von

- 20 Jahren mindestens ... 1 Brutto-Monatsgehalt,
- 25 Jahren mindestens ... 1,5 Brutto-Monatsgehälter,
- 30 Jahren mindestens ... 2,5 Brutto-Monatsgehälter,
- 40 Jahren mindestens ... 3,5 Brutto-Monatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Der Dienstnehmer wird aus Anlass seines Jubiläums an einem Arbeitstag unter Fortzahlung seines Entgeltes vom Dienst freigestellt.

Übergangsregelung:

An jene Dienstnehmer, die im Jahr 2012 das 30., 31., 32., 33., 34. oder 35. Dienstjahr erreichen, wird das Jubiläumsgeld für das 30. bzw 35. Dienstjahr wie folgt ausbezahlt:

Im Jahr 2012 erhalten jene Dienstnehmer mit 30. bzw 35. Dienstjahr das Jubiläumsgeld, im Jahr 2013 erhalten jene Dienstnehmer mit 33. bzw 34. Dienstjahr das Jubiläumsgeld und im Jahr 2014 erhalten jene Dienstnehmer mit 31. bzw 32. Dienstjahr das Jubiläumsgeld.

§ 13 idF ab 1. Jänner 2012

§ 14 Reisegebühren

Das Tagesgeld für Inlandsdienstreichen beträgt € 26,40 pro Tag. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunde, so wird für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet. Das volle Tagesgeld steht für 24 Stunden zu. Erfolgt eine Abrechnung des Tagesgel-

des nach Kalendertagen, steht das Tagesgeld für den Kalendertag zu.

Übernächtigungskosten werden gemäß Beleg verrechnet.

(§ 6b idF 1. Jänner 2020)

§ 15 Arbeitskleidung

Jedem Angestellten wird auf Wunsch Arbeitskleidung (zB ein Arbeitsmantel) zur Verfügung gestellt. Die Dienstnehmer sind verpflichtet, die zur Verfügung ge-

stellte Arbeitskleidung im Dienst zu tragen. Bei Bedarf ist den Angestellten zusätzlich zum Arbeitsmantel Rechengeschutzbekleidung zur Verfügung zu stellen.

§ 16 Schlichtung

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

§ 17 Schlussbestimmungen

Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

§ 18 Übergangsregelung Dienstalterszulage

1. Für jene Arbeitnehmer, die mit Stichtag 31. 12. 1998 eine Dienstalterszulage bereits erhalten haben, bleibt diese in ihrer euromäßigen Höhe wie folgt aufrecht:

| | |
|---|----------|
| in der Beschäftigungsgruppe 2 und 3 | € 104,65 |
| in der Beschäftigungsgruppe 4..... | € 111,19 |
| in der Beschäftigungsgruppe 5..... | € 117,— |

2. Jene Arbeitnehmer, die mit Stichtag 1. 1. 1999 bzw während des Jahres 1999 mindestens das 18. Dienst-

jahr erreichen, erhalten eine Abschlagszahlung, errechnet auf Basis der jeweiligen Höhe der Dienstalterszulage. Die Ansätze der Abschlagszahlungen liegen in der Personalabteilung auf.

3. Für alle anderen Arbeitnehmer, die zum Stichtag 1. 1. 1999 das 18. Dienstjahr noch nicht erreicht haben, entfällt die künftige Gewährung einer Dienstalterszulage.

§ 19 Pensionskassenregelung

Die gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG, die Betriebsvereinbarung (Muster A), die Vorsorgevereinbarung (Muster B) sowie die Zustimmungserklärung (Muster C) sind im Anhang des Kollektivvertrages enthalten, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

A. Beitritt zur Pensionskasse

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der überbetrieblichen ÖPAG Pensionskassen AG beizutreten. Der Beitritt hat auf Basis einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG iVm § 3 Abs 1 BPG oder einer Vorsorgevereinbarung gemäß § 3 Abs 2 BPG zu erfolgen. Dienstnehmer, die die Voraussetzungen erfüllen, haben Anspruch auf Abschluss und Einbeziehung in die nachstehende Pensionskassenregelung durch den Dienstgeber.

(2) In die Vorsorge sind alle Dienstnehmer von Dienstgebern einzubeziehen, die

1. die Wartezeit erfüllt und
2. die Zustimmungserklärung unterfertigt haben und
3. deren Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 (2) ASVG liegt.

(3) Die Wartezeit endet mit dem Ablauf von fünf ununterbrochenen Dienstjahren beim Dienstgeber, frühestens jedoch mit der Vollendung des 25. Lebensjahres durch den Dienstnehmer.

B. Arten der Pensionsleistungen

(1) Bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abschnitt II der gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG (Anhang) sind an den Dienstnehmer nachstehende Pensionsleistungen zu erbringen:

1. Alterspension/vorzeitige Alterspension
2. Berufsunfähigkeitspension.

(2) Bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abschnitt II der gemeinsamen Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG sind an die Hinterbliebenen des Dienstnehmers nachstehende Pensionsleistungen zu erbringen:

1. Witwen(r)pension
2. Waisenpension.

C. Beiträge

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden Dienstnehmer Beiträge in der Höhe von 1,8 % dessen Monatsgrundgehältes (brutto) entsprechend der kollektivvertraglichen Einstufung zu entrichten.

(2) Der Dienstnehmer kann sich verpflichten, eigene Beiträge zur Finanzierung der Versorgungsleistungen in der Höhe von bis zu 1,8 % seines Monatsgrundgehältes zu entrichten.

D. Verhältnis zu anderen Pensionsregelungen

(1) Die gegenständliche Pensionskassenregelung gilt für jene Dienstnehmer, die zum 31. 12. 1998 keine dienstgeberfinanzierte betriebliche Pensionszusage hatten und für jene Dienstnehmer, die ab 1. 1. 1999 neu eintreten.

(2) Eine Übertragung von Ansprüchen der Dienstnehmer aus direkten Leistungszusagen kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nach Maßgabe des § 48 PKG erfolgen, wobei eine Pensionskassenzusage zumindest dann mit der angeführten Regelung als gleichwertig zu betrachten ist, wenn unter Zugrundelegung der Wertverhältnisse zum Übertragungstichtag dieselbe Höhe an Altersversorgungsleistungen finanziert wird.

ANHANG

Gemeinsame Bestimmungen für Betriebsvereinbarung, Vorsorgevereinbarung und Pensionskassenvertrag über den Beitritt zur ÖPAG Pensionskassen AG

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Geltungsbereich und Rechtsgrundlagen

Diese Bestimmungen regeln die gemeinsamen Bedingungen eines zwischen Arbeitgeber und der ÖPAG Pensionskassen AG (im Folgenden "Pensionskasse" genannt) abgeschlossenen Pensionskassenvertrages (im Folgenden "PKV" genannt) und (einer) zwischen dem Arbeitgeber und dessen Arbeitnehmer abgeschlossenen bzw abzuschließenden Vorsorgevereinbarung(en) (im Folgenden "VV" genannt) oder einer zwischen dem Arbeitgeber und dem zuständigen Betriebsrat abgeschlossenen bzw abzuschließenden Betriebsvereinbarung iSd § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG (im Fol-

genden "BV" genannt) für das mit der Bezeichnung KOMPLETT-PENSION bezeichnete Vorsorgemodell. Rechtsgrundlage für den PKV, die BV und die VV sind das Betriebspensionsgesetz (BPG), das Pensionskassengesetz (PKG) und der von der Pensionskassenaufsicht im Bundesministerium für Finanzen genehmigte Geschäftsplan der Pensionskasse (im Folgenden "Geschäftsplan" genannt), sämtliche in der jeweils geltenden Fassung. Es ist österreichisches Recht anzuwenden.

§ 2 Erfasster Personenkreis und Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge

(1) Die Einbeziehung erfolgt aufgrund eines Pensionskassenvertrages gemäß § 15 des Pensionskassengesetzes zwischen dem Arbeitgeber und der ÖPAG Pensionskassen AG. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Pensionskassenvertrag ohne Verzögerung abzuschließen, sodass der Stichtag für die erstmalige Einbeziehung entsprechend Abs 5 zu liegen kommt. Für Arbeitnehmer, die am 1. 1. 1999 die Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 lit a) und b) erfüllen und für die alle erforderlichen Unterlagen unterfertigt bis spätestens 30. 9. 1999 in der Pensionskasse vorliegen, gilt als Beitragszahlungs- und Haftungsbeginn der 1. 1. 1999. Werden die Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt und liegen alle erforderlichen Unterlagen unterfertigt bis 30. 9. 1999 oder spätestens zwei Monate nach der Erfüllung der Einbeziehungskriterien gemäß Abs 5 lit a) und b) bei der Pensionskasse auf, gilt der Zeitpunkt der Erfüllung der Einbeziehungskriterien als Beitragszahlungs- und Haftungsbeginn.

(2) Anwartschaftsberechtigte (im Folgenden "AWB" genannt) sind jene Personen, zu deren Gunsten aufgrund des PKV, der BV und der VV laut genehmigtem Vertragsmuster (im Folgenden "VM" genannt) Beiträge an die Pensionskasse geleistet wurden. Leistungsberechtigte (im Folgenden "LB" genannt) sind frühere AWB, an die die Pensionskasse Leistungen entsprechend Abschnitt II erbringt.

(3) Hinterbliebene (im Folgenden "HB" genannt) sind nach Maßgabe des VM und der BV die Witwe/der Witwer eines verstorbenen AWB/LB und/oder seine Kinder.

(4) Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(5) Die Einbeziehung von AWB erfolgt jeweils zu dem Monatsersten, der dem im PKV vereinbarten Vertragsbeginn und der Erfüllung der im VM festgelegten Einbeziehungskriterien folgt (Stichtag) sowie nach Einlangen aller Unterlagen bei der Pensionskasse. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einen Monat vor dem Stichtag alle für die Einbeziehung erforderlichen Unterlagen an die Pensionskasse zu übermitteln. Die Einbeziehung setzt voraus:

- a) die Vollendung von 25 Lebensjahren
- b) die Vollendung von 5 ununterbrochenen Dienstjahren beim Arbeitgeber
- c) die Unterfertigung der Zustimmungserklärung durch den Arbeitnehmer.

(6) Der Arbeitgeber legt der Pensionskasse einen Monat vor einer geplanten Einbeziehung eine Liste der einzubeziehenden AWB vor und schließt mit deren vertretungsbefugtem Betriebsrat eine BV gemäß § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG ab. Wo kein Betriebsrat besteht, schließt der Arbeitgeber mit den künftigen AWB selbst rechtzeitig vor Einbeziehung eine VV gemäß § 3 BPG ab. Gleichzeitig werden die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen übermittelt.

(7) Der AWB verpflichtet sich, die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen, zu unterzeichnen und der Pensionskasse zukommen zu lassen; insbesondere wird der AWB eine Erklärung zur Datenübermittlung und Auskunftserteilung für die Pensionskasse unterzeichnen. Eine Einbeziehung in die Pensionskasse erfolgt jedenfalls erst nach Einlangen aller Unterlagen bei der Pensionskasse.

(8) Arbeitgeber, Betriebsrat und AWB stimmen der automatisierten Übermittlung der der Pensionskasse zur Verfügung gestellten Daten an den Vertriebspartner der Pensionskasse zu.

(9) Der AWB wird sämtliche für die Bemessung der Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und deren Änderungen dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Der AWB verpflichtet sich, die von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen, zu unterzeichnen und der Pensionskasse zukommen zu lassen. Weiters stimmt der AWB ausdrücklich zu, dass die in Zusammenhang mit seiner Pensionskassen-Vorsorge stehenden Daten iSd § 18 DSGVO an die Pensionskasse und ihre Vertriebspartner übermittelt werden.

(10) Der AWB ermächtigt die Pensionskasse ausdrücklich und unwiderruflich, auch über seinen Tod hinaus Sanitätsdienste, Versicherungsträger, Ärzte und Krankenanstalten über seinen Gesundheitszustand und ihn beeinflussende Faktoren zu befragen. Er entbindet diese Stellen und Personen sowie deren Repräsentanten auch über seinen Tod hinaus von der Schweigepflicht.

II. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

§ 3 Arten der Versorgungsleistungen

(1) Den AWB werden aufgrund der nach diesem Vertrag erworbenen Anwartschaften folgende Arten von Versorgungsleistungen (Eigenpension) gewährt:

- Alterspension/vorzeitige Alterspension
- Berufsunfähigkeitspension.

(2) Den HB der AWB/LB werden aufgrund der nach diesem Vertrag erworbenen Anwartschaften folgende Versorgungsleistungen (Hinterbliebenenpension) gewährt:

- Witwen-/Witwerpension
- Vollwaisenpension/Halbwaisenpension.

§ 4 Anspruch auf Versorgungsleistungen

(1) Alterspension

Alterspension gebührt einem AWB, wenn er das 60. Lebensjahr vollendet hat, unter der Voraussetzung, dass sein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet wurde.

(2) Vorzeitige Alterspension

Vorzeitige Alterspension gebührt den Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Die vorzeitige Alterspension ruht während Zeiten, in denen der Arbeitnehmer ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze lt § 5 (2) ASVG erzielt. Der Arbeitnehmer hat diesen Umstand in geeigneter Form nachzuweisen.

(3) Berufsunfähigkeitspension

Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, wenn er das Pensionsalter gemäß § 4 Abs 1 noch nicht vollendet hat und für ihn einer der folgenden Punkte zutrifft:

- a) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, der in einem erlernten oder angelernten Beruf tätig ist, wenn seine Arbeitsfähigkeit infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden AWB von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten in diesem Beruf herabgesunken ist; ein angelernter Beruf liegt vor, wenn der AWB eine Tätigkeit ausübt, für die es erforderlich ist, durch praktische Arbeit

qualifizierte Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erwerben, welche jenen in einem erlernten Berufe gleichzuhalten sind.

- b) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB, der nicht in einem erlernten oder angelernten Beruf tätig ist, wenn er infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit nicht mehr im Stande ist, durch eine Tätigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt noch bewertet wird und die ihm unter billiger Berücksichtigung der von ihm ausgeübten Tätigkeiten zugemutet werden kann, wenigstens die Hälfte des Entgeltes zu erwerben, das ein körperlich und geistig gesunder AWB regelmäßig durch eine solche Tätigkeit zu erzielen pflegt.
- c) Berufsunfähigkeitspension gebührt einem AWB auch, wenn seine Arbeitsfähigkeit infolge seines ärztlich nachzuweisenden körperlichen oder geistigen Zustandes voraussichtlich auf Lebenszeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden AWB von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist (Berufsunfähigkeit).

Voraussetzung für die Gewährung einer Berufsunfähigkeitspension ist, dass das Arbeitsverhältnis nach Eintritt der Berufsunfähigkeit im Sinne dieser Bestimmungen beendet wurde und voraussichtlich beendet bleibt.

(4) Hinterbliebenenpension

Im Falle des Ablebens eines AWB/LB gebührt dem Ehegatten eine Witwen-/Witwerpension, sofern die Ehe mit dem AWB/LB zum Zeitpunkt des Todes mindestens drei Jahre bestanden hat und die Witwe (der Witwer) nicht mehr als 20 Jahre jünger ist als der AWB. Wenn der überlebende Ehegatte mehr als 20 Jahre jünger ist, wird die Witwen-/Witwerpension lebenslänglich, maximal jedoch fünf Jahre ausbezahlt. Wurde bereits eine Eigenpension gewährt, gebührt Witwen-/Witwerpension nur, wenn die Ehe bereits vor Inanspruchnahme der Eigenpension bestanden hat. Im Falle des Ablebens eines AWB/LB gebührt

den Kindern eine Waisenpension. Wurde bereits eine Eigenpension gewährt, so gebührt Waisenpension nur, wenn die Kindeseigenschaft bereits vor Inanspruchnahme der Eigenpension gegeben war. Als Kinder gelten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:

1. die ehelichen, die legitimierten Kinder und die Wahlkinder des AWB/LB;
2. die unehelichen Kinder eines weiblichen AWB/LB;
3. die unehelichen Kinder eines männlichen AWB/LB, wenn seine Vaterschaft durch Urteil oder durch Anerkennnis festgestellt ist (§ 163b ABGB).

Die Kindeseigenschaft besteht auch nach der Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn und solange das Kind sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, die seine Arbeitskraft überwiegend beansprucht, längstens bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres; zur Schul- und Berufsausbildung zählt auch ein angemessener Zeitraum für die Vorbereitung auf die Ablegung der entsprechenden Abschlussprüfungen und auf die Erwerbung eines akademischen Grades. Ist die Schul- oder Berufsausbildung durch die Erfüllung der Wehrpflicht, der Zivildienstpflicht, durch Krankheit oder ein anderes unüberwindbares Hindernis verzögert worden, so besteht die Kindeseigenschaft über das 26. Lebensjahr hinaus für einen der Dauer der Behinderung angemessenen Zeitraum, längstens aber bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

(5) Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus dieser Vereinbarung entstehen nur für Leistungsfälle, die nach der Zahlung des ersten von der Pensionskasse vorgeschriebenen Beitrages eintreten, sofern im § 2 Abs 1 nichts anderes festgelegt ist.

(6) Weichen die für einen AWB tatsächlich gezahlten Beiträge von den gemäß PKV, BV und VV für den AWB zu entrichtenden Beiträgen ab, so entstehen Ansprüche auf Versorgungsleistungen jedenfalls nur in dem Ausmaß, das den für den AWB laut Geschäftunterlagen der Pensionskasse entrichteten Beiträgen entspricht.

§ 5 Höhe und Dauer der Versorgungsleistungen

(1) Alterspension

Die Höhe der Alterspension/vorzeitigen Alterspension ergibt sich aus der Verrentung der für das Risiko des Alters geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung zum Zeitpunkt des Anfalles der Alterspension/vorzeitigen Alterspension unter Berücksichtigung einer allfälligen Anwartschaft auf Hinterbliebenenpension.

(2) Berufsunfähigkeitspension

Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension ergibt sich aus der Verrentung der zum Zeitpunkt des Anfalles der Berufsunfähigkeitspension geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung. Es besteht ein erhöhter Risikoschutz bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres. Die Berufsunfähigkeitspension nach dem ersten Satz wird auf jenes Ausmaß erhöht, das sich unter der Annahme ergibt, dass die Berufsunfähigkeitspension mit dem 50. Lebensjahr anfällt und die dann zu

bildende Deckungsrückstellung verrentet wird; dabei wird eine gemäß § 10 und § 11 bis zum Ende des erhöhten Risikoschutzes erfolgende laufende Beitragsleistung in Höhe des zuletzt gezahlten Beitrages unterstellt. In Zeiten, in denen die Beitragsleistung gemäß § 12 ruht, erfolgt daher keine Fortrechnung der Beiträge.

(3) Hinterbliebenenpension

Die Hinterbliebenenpension bemisst sich am Anspruch des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension. Dieser ist bei Ableben des AWB vor Vollendung des im PKV, in der BV und in der VV vereinbarten Pensionsalters und vor Anfall einer Berufsunfähigkeitspension der Anspruch des AWB auf Berufsunfähigkeitspension gemäß (2), bei Ableben des AWB nach Vollendung des im PKV, in der BV und in der VV genannten Pensionsalters und vor Anfall einer Alterspension der Anspruch des AWB auf Alterspension, und bei Ableben des AWB nach Anfall einer Alters- oder Berufsunfähigkeitspension die laufende Pension. Die Witwen(r)pension beträgt 60 % des Anspruches des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension; die Vollwaisenpension 36 %, die Halbwaisenpension 24 % dieses Anspruches. Sollte das Gesamtausmaß der Hinterbliebenenpension 110 % des Anspruches des verstorbenen AWB/LB auf Eigenpension überschreiten, können die Waisenpensionen anteilmäßig gekürzt werden.

(4) Dauer

Alterspension/vorzeitige Alterspension und Witwen-/Witwerpension wird mit Ausnahme des in § 4 Abs 4 2. Satz geregelten Falles lebenslang, Berufsunfähigkeitspension auf Dauer der Berufsunfähigkeit, und Waisenpension auf Dauer der Kindeseigenschaft nach § 4 (4) geleistet. Erreicht ein LB, dem die Berufsunfähigkeitspension zuerkannt wurde, das Anfallsalter für die Alterspension, ohne dass die Berufsunfähigkeit weggefallen wäre, wird die Berufsunfähigkeitspension als Alterspension weitergewährt.

(5) Technischer Zinssatz

Bei der Verrentung und den versicherungstechnischen Bewertungen kommt der Zinsfuß gemäß Geschäftsplan für die im § 26 (2) genannte Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zur Anwendung.

(6) Wertanpassung der laufenden Versorgungsleistungen

Die laufenden Versorgungsleistungen werden alljährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31. 12.) entsprechend dem Geschäftsplan unter Zugrundelegung des anteiligen Veranlagungserfolges und des anteiligen versicherungstechnischen Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse angepasst. Die Versorgungsleistungen können auch bei einer von der Aufsichtsbehörde (Bundesministerium für Finanzen) verfügten/genehmigten Änderung der Rechnungsgrundlagen im Geschäftsplan angepasst werden.

§ 6 Erbringung der Versorgungsleistungen

(1) Die Erbringung der Versorgungsleistungen erfolgt auf schriftlichen Antrag des AWB bzw seiner HB an die Pensionskasse. Die Versorgungsleistungen fallen erstmals mit dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monatsersten an. Sollten die Anspruchsvoraussetzungen an einem Monatsersten eintreten, so fallen die Versorgungsleistungen mit diesem Zeitpunkt an.

Die Versorgungsleistung ruht für den Zeitraum der Abfertigungszahlung. Während des Ruhenszeitraumes erfolgt eine versicherungsmathematische Weiterführung der gebildeten Deckungsrückstellung.

(2) Die vorstehend angeführten Versorgungsleistungen werden durch die Pensionskasse wie folgt erbracht: An jedem ersten Werktag im Monat werden

die jeweils gebührenden Monatsleistungen im Ausmaß von 1/14 der vorgesehenen jährlichen Versorgungsleistung an die LB/HB überwiesen. Darüber hinaus wird am ersten Werktag der Monate Juli und Dezember jeweils eine zusätzliche Monatsleistung überwiesen. Eine Aliquotierung der zusätzlichen Monatsleistungen am Beginn und Ende des Gehaltszeitraumes erfolgt nicht. Die Versorgungsleistungen werden nur auf legitimierten Konten (Girokonten) des LB/HB gutgeschrieben, über die nur der jeweilige LB/HB oder sein gesetzlicher Vertreter verfügungs- und zeichnungsberechtigt sein darf. Abweichende Vereinbarungen über die Empfängerkonten sind gegebenenfalls zwischen dem LB/HB und der Pensionskasse zu treffen.

§ 7 Barabfindung

Die Ansprüche eines AWB/LB/HB können in den in § 1 (2) PKG bzw § 5 (4) BPG genannten Fällen abgefunden werden; über das Verlangen des AWB/LB/HB ist in

diesen Fällen jedenfalls die Barabfindung vorzunehmen.

§ 8 Begrenzung und Ausschluss der Ansprüche auf erhöhten Risikoschutz gemäß § 5 (2) und (3)

- (1) Der erhöhte Risikoschutz gebührt nicht
- a) einem AWB, der den Leistungsfall durch Selbstbeschädigung vorsätzlich herbeigeführt hat;
 - b) einem AWB/LB/HB, der den Leistungsfall durch Verübung einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung veranlasst hat, derentwegen er zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden ist;
 - c) einem HB, wenn der Leistungsfall vor Ablauf eines Jahres seit Einlangen der ersten Beitragszahlung durch Selbstmord des AWB herbeigeführt wurde.
- (2) Der erhöhte Risikoschutz kann eingeschränkt werden, wenn der Leistungsfall verursacht wurde
- a) unmittelbar oder mittelbar durch Kriegsereignisse;
 - b) unmittelbar oder mittelbar durch aktive Teilnahme an Aufruhr oder inneren Unruhen, es sei denn, der AWB ist von Berufs wegen zu deren Bekämpfung verpflichtet;
 - c) durch energiereiche Strahlen mit einer Härte von mindestens 100 Elektronenvolt, durch Neutronen jeder Energie und durch künstlich erzeugte Strahlen, es sei denn, dass eine Bestrahlung für Heilzwecke unter ärztlicher Aufsicht erfolgt ist.
- (3) Der erhöhte Risikoschutz gebührt bei Eintritt des Leistungsfalles im ersten Jahr der Aufnahme oder Wiederaufnahme der Beiträge zu 1/4, im zweiten Jahr zur Hälfte, im dritten Jahr zu 3/4 und ab dem vierten Jahr zur Gänze. Bei Erhöhungen des prozentuellen Ausmaßes der Beitragszahlung gilt diese Regelung sinngemäß für die Erhöhung.

§ 9 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen

- (1) Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Versorgungsleistungen zurückzufordern, insbesondere wenn der Bezug durch unwahre Angaben, Verschweigung maßgebender Tatsachen oder Verletzung der Informationspflichten herbeigeführt wurde oder zu erkennen war, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte.
- (2) Die Pensionskasse ist berechtigt, ihren Rückforderungsanspruch gegen den Anspruch des LB/HB auf Versorgungsleistungen bzw nach seinem Ableben gegen die Ansprüche seiner HB aufzurechnen. Bei mangelnder Gegenseitigkeit treten leistungsberechtigte HB an die Stelle des verstorbenen AWB als Aufrechnungsgegner.

III. BEITRÄGE

§ 10 Arbeitgeberbeiträge

- (1) Als Gehalt wird im Folgenden der Monatsgrundgehalt eines Arbeitnehmers entsprechend der kollektivvertraglichen Einstufung exklusive aller Zulagen, Zuschläge, Mehrdienstleistungsvergütungen etc verstanden. Für Provisionäre wird als Gehalt die Entlohnung gem Stufe III/1 des Kollektivvertrages für die Angestellten der Lagerhausgenossenschaften in der Steiermark oder eine allfällig bestehende höhere kollektivvertragliche Einstufung verstanden. Für die Bemessung der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern jährlich ausgegangen.
- (2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen für jeden AWB Beiträge (Arbeitgeberbeiträge) in der Höhe von 1,8 % dessen Gehaltes zu entrichten.
- (3) Für AWB, die zum 31. 12. 1998 das 50. Lebensjahr vollendet haben oder älter sind, gilt folgende zusätzliche Beitragszahlungsverpflichtung des Arbeitgebers:
- | vollendetes Lebensjahr | per 31. 12. 1998 | zusätzlicher Beitrag |
|------------------------|------------------|----------------------|
| 50. | 1 % | des Gehaltes |
| 51. | 1,1 % | des Gehaltes |
| 52. | 1,25 % | des Gehaltes |
| 53. | 1,4 % | des Gehaltes |
| 54. | 1,7 % | des Gehaltes |
| 55. | 2 % | des Gehaltes |
| 56. | 2,5 % | des Gehaltes |
| 57. | 3,3 % | des Gehaltes |
| 58. | 5 % | des Gehaltes |
| 59. | 10 % | des Gehaltes |

- (4) In den vereinbarten Arbeitgeberbeiträgen ist der vom Arbeitgeber zu leistende Verwaltungskostenbei-

trag gemäß PKV und die gesetzliche Versicherungssteuer enthalten.

(5) Der nach Abzug der gesetzlichen Versicherungssteuer und des Verwaltungskostenbeitrages verbleibende Nettobeitrag wird für die Finanzierung der Leistungen gemäß § 3 unter Berücksichtigung einer allfälligen Einschränkung gemäß § 8 verwendet.

(6) Die Zahlung der Beiträge erfolgt, unbeschadet ihrer Bemessung auf der Basis von 14 Gehältern, in zwölf

gleich hohen Raten, entsprechend dem jeweiligen Gehaltsauszahlungsrhythmus.

(7) Die Beitragspflicht des Arbeitgebers endet

1. mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des AWB,
2. mit dem Erreichen des Pensionsalters nach § 4 Abs 1 oder
3. mit der Inanspruchnahme einer Leistung nach § 4 durch den AWB.

§ 11 Arbeitnehmerbeiträge

(1) Ein Arbeitnehmer kann sich ab Erfüllung der Voraussetzungen verpflichten, Beiträge (Arbeitnehmerbeiträge) in Höhe von 1,8 % (bzw bei Einschränkung 0,9 %) seines Gehaltes an die Pensionskasse zu leisten. Für die Bemessung der Beiträge wird von 14 Monatsgehältern ausgegangen.

(2) Unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer den Grundbeitrag in Höhe von 1,8 % lt (1) leistet, kann er sich auch verpflichten, Zusatzbeiträge im Sinne des § 10 (3) dieser Bestimmungen in derselben Höhe wie der Arbeitgeber zu leisten.

(3) Der Arbeitgeber wird diese Beiträge zur Weiterleitung an die ÖPAG vom monatlichen Gehalt einbehalten. Die Zahlung der Beiträge erfolgt gleichzeitig mit den Beiträgen gemäß § 10 durch den Arbeitgeber.

(4) Der Verwaltungskostenbeitrag ist vom Arbeitgeber entsprechend dem Pensionskassenvertrag zu tragen. Die angeführten Beträge verstehen sich inklusive der gesetzlichen Versicherungssteuer.

(5) § 10 Abs 7 gilt sinngemäß.

§ 12 Ruhen der Beitragsleistungen

(1) Beiträge gemäß § 10 und § 11 ruhen in Zeiten, in denen der AWB von der Arbeitsleistung gegen Entfall der Bezüge karenziert ist, sofern diese Karenzierung den gesamten Kalendermonat andauert.

(2) Als Zeiten gemäß (1) gelten insbesondere Zeiten des Karenzurlaubes, des Präsenz- bzw Zivildienstes, eines unbezahlten Sonderurlaubes und der Krankheit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus.

§ 13 Verzugsfolgen

(1) Erfolgen Beitragszahlungen gemäß § 10 und § 11 später als zu den vereinbarten Terminen, so kommt für Verzugszinsen ein Zinssatz in Höhe der 1,5-fachen durchschnittlichen Sekundärmarkttrendite der letzten 3 Monate zur Anwendung. Zusätzlich wird der erhöhte Verwaltungskostenaufwand in Rechnung gestellt.

(2) Anwartschaften und Ansprüche auf Versorgungsleistungen werden nur im Ausmaß der tatsächlich bei der Pensionskasse eingelangten Beiträge erworben.

(3) Sollte der Arbeitgeber mit Leistungen unter diesem Vertrag drei Monate in Verzug kommen, so ist die Pensionskasse berechtigt, die AWB darüber zu informieren.

(4) Sollte die Pensionskasse im Verzugsfall Mahnschreiben an den Arbeitgeber richten, so ist sie berechtigt, dem Arbeitgeber für den erhöhten Verwaltungskostenaufwand eine angemessene Mahngebühr in Rechnung zu stellen. Eine Verpflichtung zur gerichtlichen oder außergerichtlichen Geltendmachung der ausstehenden Forderungen durch die Pensionskasse besteht nicht, sofern eine Verständigung des/der AWB gemäß (3) erfolgt ist. Mit dieser Verständigung können die Beitragsvorschriften an den Arbeitgeber unterbleiben.

Einlangende Zahlungen werden zunächst auf die Mahngebühr, dann auf die Verzugszinsen angerechnet. Sollten bei Eintritt eines Leistungsfalles ausstehende Beträge nicht eingelangt sein, so können die Versorgungsleistungen auf das der tatsächlich vorhandenen Deckungsrückstellung entsprechende Maß angepasst werden.

(5) Sollte der Arbeitgeber mit der ersten Leistung unter diesem Vertrag einen Monat in Verzug kommen, so ist die Pensionskasse berechtigt, ihren Rücktritt vom Vertrag unter Setzung einer weiteren Nachfrist von einem Monat zu erklären. Der Vertrag ist mit wirkungslosem Verstreichen der gesetzten Nachfrist aufgelöst. Das

Recht zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bleibt unberührt. Die Pensionskasse ist berechtigt, von ihrer Rücktrittserklärung sowohl die Aufsichtsbehörde (Bundesministerium für Finanzen) als auch die AWB/LB zu verständigen.

IV. INFORMATIONEN- UND AUSKUNFTSPFLICHTEN

§ 14 Pflichten der Pensionskasse

(1) Die Pensionskasse hat jedem AWB/LB einmal jährlich einen schriftlichen Auszug über erworbene Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus der Pensionskasse zur Verfügung zu stellen. Dieser Auszug enthält auch eine Information über die vom Arbeitgeber bzw vom AWB geleisteten Beiträge. Dieser Auszug wird den AWB über den Arbeitgeber, den LB direkt von der Pensionskasse zugestellt.

(2) Der Arbeitgeber hat die AWB/LB über den Abschluss eines PKV und über jede spätere Änderung

des PKV zu informieren. Die Pensionskasse und der Arbeitgeber haben auf Verlangen der AWB/LB über den Inhalt des PKV Auskunft zu erteilen.

(3) Die Pensionskasse hat auf Verlangen des Arbeitgebers den Prüfbericht des Prüfaktuars der Pensionskasse oder die Kurzfassung des Berichtes (§ 21 (8) PKG) und den Rechenschaftsbericht des Abschlussprüfers (§ 30a (2) PKG) unverzüglich zu übermitteln.

§ 15 Pflichten der AWB/LB

(1) AWB/LB sind verpflichtet, der Pensionskasse sämtliche für die Bemessung der Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und deren Änderungen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Information der Pensionskasse durch die AWB hat über den Arbeitgeber zu erfolgen.

(2) Erfolgen die Mitteilungen gemäß (1) an die Pensionskasse unrichtig, verspätet oder gar nicht, so haben allfällige Nachteile daraus der Arbeitgeber bzw die AWB/LB zu tragen. Die Änderung der Daten ge-

mäß (1) führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften und Leistungsansprüchen, wenn sie der Pensionskasse nachweislich schriftlich oder aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung durch Datenträger zur Kenntnis gebracht wurden.

(3) Die AWB sind verpflichtet, bei Einbeziehung in die Pensionskasse eine Erklärung gemäß § 18 Datenschutzgesetz zu unterfertigen, sowie die allfälligen sonstigen von der Pensionskasse benötigten Erklärungen und Unterlagen auszufüllen und zu unterfertigen.

§ 16 Pflichten des Arbeitgebers

(1) § 14 (1) und (2) gilt sinngemäß für den Arbeitgeber, darüber hinaus hat der Arbeitgeber Änderungen des Firmenwortlautes sowie der Adresse unverzüglich schriftlich an die Pensionskasse zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Pensionskasse den Abschluss sowie die beabsichtigte Änderung bzw Beendigung der BV oder VV rechtzeitig schriftlich mitzuteilen und mit der Pensionskasse eine eventuelle Anpassung dieses Vertrages zu beraten. Das jeweils gültige Vertragsmuster oder die jeweils gültige BV ist der Pen-

sionskasse gegebenenfalls in Form einer Kopie unverzüglich nach erstmaligem Abschluss zu übermitteln.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Meldungen des AWB gemäß § 15 (1) und § 21 unverzüglich in der im PKV festgelegten Form an die Pensionskasse weiterzuleiten. § 15 (2) gilt sinngemäß.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die von der Pensionskasse von jedem AWB bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge benötigten Erklärungen und Unterlagen gemäß § 15 (3) unverzüglich an die Pensionskasse zu übermitteln.

V. UNVERFALLBARKEIT UND UNVERFALLBARKEITSBETRAG

§ 17 Unverfallbarkeit von Anwartschaften

(1) Die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden nach Ablauf einer Frist von drei Jahren nach Aufnahme der Beitragszahlung unverfallbar. Ein Wechsel des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer lässt den Ablauf der dreijährigen Unverfallbarkeitsfrist unberührt, wenn er innerhalb von Unternehmen, die dem Geltungsbereich des "Kollektivvertrages für die Angestellten der Lagerhausgenossenschaften in der Steiermark" unterliegen, erfolgt. An-

wartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus Arbeitnehmerbeiträgen sind sofort unverfallbar.

(2) Die Fristen des (1) gelten nicht bei Widerruf der Arbeitgeberbeiträge sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Insolvenz des Arbeitgebers oder infolge einer Betriebsstillegung oder wenn im Zuge der Übertragung des Unternehmens der neue Arbeitgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert.

§ 18 Unverfallbarkeitsbetrag

(1) Der Unverfallbarkeitsbetrag wird entsprechend den Bestimmungen des § 5 BPG und des Geschäftsplanes der Pensionskasse errechnet.

(2) Die Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages erfolgt, insbesondere bei unterjährigem Ausscheiden (§ 15 (3) Z 11 PKG), gemäß Geschäftsplan.

VI. EINSEITIGE BEENDIGUNG/REDUKTION DER BEITRAGSLEISTUNG WÄHREND DES AUFRECHTEN ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 19 Widerruf der Arbeitgeberbeiträge

(1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen zur Gänze und endgültig einstellen, wenn

a) sich die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Beitragsleistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens des Arbeitgebers zur Folge hätte und

b) mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung die AWB darüber informiert wurden bzw in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung dieser informiert wurde und

c) der Arbeitgeber dies 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme der Pensionskasse mitgeteilt hat.

(2) Ein AWB kann nach dem Widerruf der Arbeitgeberbeiträge bei der Pensionskasse über die erworbenen Anwartschaften im Sinne von § 6 (3) und (4) BPG verfügen. § 7 (Barabfindung) gilt sinngemäß.

(3) Die gemäß (2) gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekannt zu geben. Gibt ein AWB binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung des Unverfallbarkeitsbetrages ab, so wird dieser in eine beitragsfreie Anwartschaft gemäß § 6 (3) Z 1 BPG umgewandelt, sofern er nicht gemäß (2) von der Pensionskasse abgefunden wird.

(4) Die Verwaltungskostenbeiträge für beitragsfreie Anwartschaften gemäß § 6 (3) Z 1 BPG betragen jährlich in Abhängigkeit von der Höhe der Deckungsrückstellung zwischen 0,12 % und 0,6 % der Deckungsrückstellung. Die genaue Berechnung dieser Kosten erfolgt gemäß Geschäftsplan. Diese Kosten werden der Deckungsrückstellung jeweils zu Jahresende angelastet. Im Fall des § 6 (3) Z 3 BPG betragen die Verwaltungskosten zehn Prozent der geleisteten Beiträge. Da der Geschäftsplan die regelmäßige Überprüfung der Verwaltungskosten vorsieht, kann es zu Änderungen dieser Kostensätze kommen.

§ 20 Aussetzen und Einschränken der Arbeitgeberbeiträge

(1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann und solange zur Gänze aussetzen oder der Höhe nach einschränken, wenn

- a) zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen und
- b) mindestens drei Monate vor dem Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung die AWB darüber informiert wurden bzw in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Aussetzen und Einschränken der Beitragsleistung dieser informiert wurde und
- c) er dies 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme der Pensionskasse mitgeteilt hat.

(2) Sobald die zwingenden wirtschaftlichen Gründe, die zur Aussetzung bzw Einschränkung der laufenden Beitragsleistungen geführt haben, nicht mehr vorliegen, ist die Pensionskasse unverzüglich zu benach-

richtigen und sodann sind die Beitragsleistungen mit dem nächstfolgenden Fälligkeitstermin (§ 10 (6)) wieder aufzunehmen.

(3) Während des Zeitraumes des Aussetzens bzw Einschränkens der Arbeitgeberbeiträge kann der AWB entweder die Beiträge des Arbeitgebers übernehmen oder etwaige Arbeitnehmerbeiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken oder etwaige eigene Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen.

(4) Die Kostenberechnung und die Höhe der Kostenanlastung erfolgt in den Fällen des (3) analog zu § 19 (4).

(5) Durch das Aussetzen oder Einschränken der Arbeitgeberbeiträge wird der Ablauf allenfalls vereinbarter Unverfallbarkeitsfristen nach § 17 (1) nicht berührt.

§ 21 Einstellen, Aussetzen und Einschränken der Arbeitnehmerbeiträge

(1) Der AWB kann erklären, seine Beitragsleistung zur Gänze endgültig einzustellen, ohne hierfür Gründe anzuführen. Eine einseitige Wiederaufnahme des Arbeitnehmerbeitrages ist dann während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

(2) Der AWB kann erklären, seine Beitragsleistung zeitlich befristet zur Gänze auszusetzen oder der Höhe nach auf die Hälfte der Beiträge gemäß § 11 einzu-

schränken. Das Aussetzen und Einschränken hat sich jedoch auf einen Zeitraum von zumindest 2 Jahren zu beziehen. Die Bestimmung des § 20 (5) bleibt unberührt.

(3) Die Erklärung des AWB bedarf der Schriftform und ist vom Arbeitgeber mindestens 1 Monat vor Wirksamwerden der Maßnahme an die Pensionskasse weiterzuleiten.

VII. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES VOR DEM LEISTUNGSFALL

§ 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Leistungsfall

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines AWB vor Eintritt des Leistungsfall werden die vom AWB bisher erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der §§ 17 und 18 unverfallbar.

(2) Endet das Arbeitsverhältnis eines AWB vor dem Leistungsfall, kann ein AWB

- a) die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages (§ 18) in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen;
- b) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers oder in eine Gruppenrentenversicherung verlangen;

c) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns stattfindet;

d) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der AWB seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;

e) die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, sofern bereits unverfallbare Anwartschaften erworben wurden.

(3) Die gemäß (2) gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekannt zu geben. Gibt der AWB binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages ab, ist

dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (2) lit a) umzuwandeln.

(4) § 7 (Barabfindung) gilt sinngemäß.

§ 23 Einzelvereinbarung

(1) Verbleibt ein AWB nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles in der Pensionskasse (beitragsfreie Anwartschaft, § 22 (2) lit a); Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, § 22 (2) lit e), so ist über die gegenseitigen Rechte und Pflichten zwischen dem AWB und der Pensionskasse eine Einzelvereinbarung abzuschließen. Diese hat auch die Frage

der Kostenberechnung und Kostenanlastung (§ 15 (3) Z 13 PKG) zu regeln.

(2) Solange eine solche Einzelvereinbarung nicht zustande kommt, gelten die Bestimmungen dieses Vertrages sinngemäß als Einzelvereinbarung weiter. In diesem Fall werden die Kosten analog zu § 19 (4) berechnet und angelastet.

VIII. MITWIRKUNG DER AWB/LB AN DER VERWALTUNG DER PENSIONS KASSE

§ 24 Mitwirkung der AWB/LB an der Verwaltung der Pensionskasse

(1) Gemäß § 29 PKG haben die AWB/LB wie auch der beitragsleistende Arbeitgeber das Recht zur Teilnahme an der Hauptversammlung der Pensionskasse, wobei ihnen die Informationsrechte gemäß § 112 Aktiengesetz, insbesondere in Bezug auf die eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, zustehen. Die Einladung zur Hauptversammlung erfolgt durch Bekanntmachung im "Amtsblatt zur Wiener Zeitung". Voraussetzung für die Teilnahme ist die fristgerechte Anmel-

dung bis zum in der Einladung bekannt gegebenen Stichtag.

(2) Gemäß § 27 PKG und den satzungsmäßigen Bestimmungen der Pensionskasse sind auch Vertreter der AWB/LB in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die Vertreter der AWB/LB sind gemäß der Aufsichtsratswahlordnung für die Vertreter der AWB/LB zu wählen.

IX. VERANLAGUNGEN

§ 25 Veranlagungsformen

Für die Veranlagung des dem Arbeitgeber und den AWB/LB zugeordneten Vermögens sind sämtliche Veranlagungsformen des § 25 PKG zulässig.

§ 26 Veranlagungspolitik

(1) Bei der Veranlagung hat die Pensionskasse im Interesse des Arbeitgebers und der AWB/LB vor allem auf die Sicherheit, Rentabilität und den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen.

(2) Die Pensionskasse ist verpflichtet, die AWB/LB der Arbeitgeber in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zu führen, nachdem die gesetzlichen Voraussetzungen für deren Errichtung erreicht sind.

(3) Allfällige Darlehen und Kredite an beitragsleistende Arbeitgeber müssen marktkonform verzinst, ausreichend besichert sein und dürfen zehn Prozent des der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordneten Vermögens nicht übersteigen. Sie bedürfen insbesondere auch der Zustimmung des Aufsichtsrates der Pensionskasse. Auf die Werthaltigkeit und die Durchsetzbarkeit der eingeräumten Sicherheiten ist Bedacht zu nehmen.

X.KÜNDIGUNG DES PKV

§ 27 Kündigungsfrist/Kündigungstermin

Der PKV kann unter der Voraussetzung des § 28 von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer Frist von ei-

nem Jahr jeweils zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31. 12.) gekündigt werden.

§ 28 Kündigungsvoraussetzung

Voraussetzung für die Kündigung des PKV durch den Arbeitgeber ist, dass die Übertragung der in § 30 genannten Vermögensteile auf eine andere Pensionskasse sichergestellt ist. Diese Voraussetzung ist durch

eine entsprechende, während der gesamten Kündigungsfrist gültige schriftliche Übernahmeerklärung einer anderen Pensionskasse nachzuweisen.

§ 29 Kündigungswirkungen

(1) Die Kündigung bewirkt die Beendigung des PKV und die Bewertung der Vermögenswerte gemäß § 30 zum Bilanzstichtag.

(2) Von der Beendigung des PKV nicht erfasst sind solche Anwartschaften und Leistungsansprüche, welche zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits auf einer Einzelvereinbarung gemäß § 23 beruhen.

§ 30 Umfang und Art der Vermögensübertragung

(1) Die im Falle der Kündigung des PKV zu übertragenden Vermögensanteile werden entsprechend den Bestimmungen des § 17 PKG und des Geschäftsplanes der ÖPAG ermittelt.

(2) Die Übertragung der Vermögensanteile gemäß (1) erfolgt durch Überweisung auf ein Konto der übernehmenden Pensionskasse unverzüglich nach Bilanzerstellung, spätestens jedoch 6 Monate nach der Beendigung des PKV.

GEHALTSORDNUNG

A. ALLGEMEINER TEIL

1. Angestellten ist ein monatliches Mindestentgelt gemäß der nachstehend angeführten Kategorieneinteilung zu bezahlen. Die dort genannten Brutto-Monatsgehälter sind Mindestsätze.

2.

a) Für die Einreihung eines Angestellten in einer Verwendungskategorie ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend.

b) Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

3. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen 5 Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe.

4. Gehaltsansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verjähren mangels Geltendmachung mit Ablauf von zwei Jahren. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht.

5. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Dienstnehmer ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhandigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

6. Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstabelle gelten nur die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit.

Die Zeiten der Wehrdienstleistung, Notdienstverpflichtung und Arbeitsdienst werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestelltenverhältnis bestanden hat. Bei Dienstnehmern, die vor Einziehung zum Wehrdienst in keinem Dienstverhältnis standen, aber eine Handelsschule, eine entsprechende höhere kaufmännische Schule, eine höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalt sowie eine einschlägige Hochschule (Hochschule für Bodenkultur, Hochschule für Welthandel) vollendet hatten, ist der Wehrdienst mindestens zur Hälfte nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses anzurechnen.

7. Die im öffentlichen Dienst zurückgelegten Vordienstzeiten werden als Berufsjahre angerechnet, sofern die Tätigkeit in der Genossenschaft inhaltlich der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ähnlich ist oder ihr gleichkommt und die im öffentlichen Dienstverhältnis erworbenen Kenntnisse Verwendung finden.

8. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsaltersstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

9. Hauptberuflichen Kassieren gebührt eine Kassierfehlgeldentschädigung von € 27,50.

(Wert gilt ab 1. Jänner 2017)

10. Für den Fall, dass bundesweite Förderungen für einen guten oder ausgezeichneten Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung gewährt werden, sind diese ungekürzt dem Lehrling weiterzugeben. Bestehende innerbetriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.

B. WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Alle Angestellten erhalten mit dem Oktobergehalt eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100% des Oktobergehaltes (einschließlich Dienstalterszulage).

2. Den während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil; bei

austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Monatsgehalt.

3. In jenen Betrieben, in denen bisher regelmäßig eine höhere Weihnachtsremuneration bezahlt wurde, bleibt diese Regelung aufrecht und darf durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht gekürzt werden.

C. URLAUBSBEIHILFE

1. Alle Angestellten erhalten mit dem Maigehalt eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 % des Maigehaltes (einschließlich Dienstalterszulage).

2. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten gebührt lediglich der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist diese aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach der Höhe des kollektivvertraglichen Dezembergehaltes, auszubezahlen.

3. Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten gebührt ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, und zwar berechnet nach dem letzten kollektivvertraglichen Monatsgehalt.

4. Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe oder Weihnachtsremuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe oder Weihnachtsremuneration auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüchen (insbesondere Restgehalt) in Anrechnung bringen lassen.

5. Auf die Urlaubsbeihilfe sind die bereits bisher aus Anlass des Urlaubs oder der Erholung gewährten besonderen Zuwendungen einzurechnen. Soweit darüber hinausgehende Regelungen bestehen, werden sie durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

D. PROVISIONÄRE

Mit einem hauptberuflichen Provisionär ist eine Sondervereinbarung abzuschließen. Er muss jedoch mindestens einen Jahresbruttobezug erhalten, der einem Dienstnehmer der Beschäftigungsgruppe 3 im ersten Berufsjahr zusteht.

Provisionären gebühren Jubiläumsgelder laut § 13 Kollektivvertrag mit einer Bemessungsgrundlage nach dem Gehalt der Beschäftigungsgruppe 3 im 18. Berufsjahr.

E. BESCHÄFTIGUNGSGRUPPENSHEMA

Beschäftigungsgruppe 1:

Angestellte ohne abgeschlossene Lehrzeit in einem kaufmännischen Beruf.

Nach Ablauf der drei Angestellten-Dienstjahre in der Beschäftigungsgruppe 1 bzw nach abgeschlossener Lehrzeit erfolgt die Einstufung in das 1. Berufsjahr der der Tätigkeit entsprechenden Beschäftigungsgruppen (2 bis 5).

Beschäftigungsgruppe 2:

Angestellte mit abgeschlossener Lehrzeit in einem kaufmännischen Beruf.

Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit, zB

a) Im Ein- und Verkauf:

Verkäufer

b) Im Lager:

Lagerangestellte

c) Im Büro- und Rechnungswesen:

Angestellte mit einfacher Tätigkeit in der Buchhaltung,

Kalkulation,

Registratur,

Statistik

Ladenkassiere, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind

d) In der Datenverarbeitung:

Datentypisten,

Hilfsoperator,

Bedienungspersonal an Hilfsmaschinen,

Hilfskräfte in der Datenverarbeitung

Beschäftigungsgruppe 3:

Angestellte, die auf Anweisung schwierige Arbeiten selbstständig erledigen, zB

a) Ein- und Verkauf:

Verkäufer mit besonderen Fähigkeiten (zB Verkäufer, die in einer Fremdsprache regelmäßig selbstständig Verkaufsgespräche führen, bzw Verkäufer, bei deren Aufnahme solche Kenntnisse gefordert werden, wobei in gemischtsprachigen Gebieten die heimischen Sprachen nicht als Fremdsprachen gelten); Fahrverkäufer, die ständig Verkaufsgespräche führen und in-

kassieren; Verkäufer, die in einer Filiale überwiegend allein tätig sind;
Filialleiter;
Filialleiter-Stellvertreter

b) Im Büro- und Rechnungswesen:
Angestellte, die überwiegend nach allgemeinen Angaben Briefe selbstständig schreiben,
Kassiere mit Beratungsfunktion,
Buchhalter,
Gehalts- und Lohnverrechner,
Kalkulanten

c) In der Datenverarbeitung:
Datentypisten,
Operator

Beschäftigungsgruppe 4:

Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit, zB

a) Im Ein- und Verkauf:
Verkäufer mit selbstständiger Einkaufsbefugnis

Filialleiter, denen ständig drei hauptberuflich beschäftigte Mitarbeiter unterstellt sind
Einkäufer
Reisende ohne Provision (zB Fütterungsberater)

b) Im Büro- und Rechnungswesen:
Angestellte in Vertrauensposition, zB Angestellte der Geschäftsführung,
Hauptbuchhalter,
Programmierer,
Gehalts- und Lohnverrechner

c) Im technischen Dienst:
Werkstättenleiter

Beschäftigungsgruppe 5:

Abteilungsleiter,
Geschäftsführer-Stellvertreter

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

gez. Dr. Konrad

gez. Dr. Maier

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2

gez. Sallmutter

gez. Katzian

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
SEKTION LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT
1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2

gez. Ing. Vogl

gez. Trausnitz

LANDESSEKRETARIAT STEIERMARK

gez. Windisch

gez. Kupfner

EMPFEHLUNGEN

EMPFEHLUNG VOM 20. 12. 2001

Der Raiffeisenverband Steiermark wird den dem Kollektivvertrag unterliegenden Genossenschaften empfehlen, hinsichtlich der Kostenübernahme für die In-

ternatsberufsschule jedenfalls die Regelung des Handelskollektivvertrages (Gehaltsordnung A, Allgemeiner Teil 1.e) anzuwenden.

EMPFEHLUNG VOM 23. 12. 2002

Der Raiffeisenverband Steiermark wird den dem Kollektivvertrag unterliegenden Genossenschaften empfehlen, hinsichtlich der Kostenübernahme für die In-

ternatsberufsschule jedenfalls die Regelung des Handelskollektivvertrages (Gehaltsordnung A, Allgemeiner Teil 1.e) anzuwenden.

Sollte dieser Empfehlung nicht gefolgt werden, ist zu erwarten, dass verstärkt kollektivvertragliche Verankerung gefordert wird.

EMPFEHLUNG VOM 26. 1. 2006

Der Raiffeisenverband Steiermark wird den dem Kollektivvertrag unterliegenden Genossenschaften empfehlen, hinsichtlich der Kostenübernahme für die In-

ternatsberufsschule jedenfalls die Regelung des Handelskollektivvertrages (Gehaltsordnung A, Allgemeiner Teil 1.e) anzuwenden.

EMPFEHLUNG VOM 21. 12. 2006

Der Raiffeisenverband Steiermark wird den dem Kollektivvertrag unterliegenden Genossenschaften empfehlen, hinsichtlich der Kostenübernahme für die In-

ternatsberufsschule jedenfalls die Regelung des Handelskollektivvertrages (Gehaltsordnung A, Allgemeiner Teil 1.e) anzuwenden.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Lagerhausgenossenschaften in der
Steiermark

vom 1. Jänner 1999

in der Fassung vom 1. Jänner 2023

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. Jänner 1999 in der Fassung vom 1. Jänner 2023, unterliegen.

II) Gehaltsregelung

(1) Die kollektivvertraglichen Gehaltsansätze werden mit 1. Jänner 2024 um 6 % plus einem Fixbetrag von € 54,- erhöht und die errechneten Werte auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Die Tabelle für diesen Kollektivvertrag werden durch die im Anhang enthaltenen Werte ersetzt.

(2) Bei den Lehrlingseinkommen werden mit 1. Jänner 2024 um 8,7 % erhöht und die errechneten Werte auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Die Beträge im Kollektivvertrag werden entsprechend dem Anhang dieses Zusatzkollektivvertrags ersetzt.

(3) Bestehende Überzahlungen zum 31. Dezember 2023 bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

III) Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Jänner 2024 in Kraft.

Raaba, am 19. Jänner 2024

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

Generalanwalt:
Mag. Erwin Hameseder

Generalsekretär:
Dr. Johannes Rehulka

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzender:
Gerald Klupal

Wirtschaftsbereichssekretär:
Mag. Andreas Laaber

Gehaltstabelle 2024

Die KV-Gehaltsansätze werden um 6 % plus einem Fixbetrag von € 54,- erhöht und die Werte auf den nächsten vollen Euro angehoben.
Die Lehrlingseinkommen werden um 8,7 % erhöht erhöht.

| Beschäftigungsgruppen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| im 1. Berufsjahr | 1.971,00 | 2.092,00 | 2.092,00 | 2.128,00 | |
| im 3. Berufsjahr | 1.971,00 | 2.092,00 | 2.092,00 | 2.213,00 | |
| im 5. Berufsjahr | | 2.092,00 | 2.125,00 | 2.301,00 | 3.107,00 |
| im 7. Berufsjahr | | 2.092,00 | 2.219,00 | 2.535,00 | 3.353,00 |
| im 9. Berufsjahr | | 2.168,00 | 2.373,00 | 2.824,00 | 3.613,00 |
| im 10. Berufsjahr | | 2.271,00 | 2.587,00 | 3.095,00 | 3.824,00 |
| im 12. Berufsjahr | | 2.376,00 | 2.711,00 | 3.268,00 | 4.002,00 |
| im 15. Berufsjahr | | 2.535,00 | 2.885,00 | 3.506,00 | 4.271,00 |
| im 18. Berufsjahr | | 2.573,00 | 2.930,00 | 3.574,00 | 4.352,00 |

Lehrlingseinkommen

| | |
|-------------------|---------|
| 1. Lehrjahr | 916,- |
| 2. Lehrjahr | 1.153,- |
| 3. Lehrjahr | 1.446,- |
| 4. Lehrjahr | 1.479,- |

ZUSATZINFORMATIONEN

Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre

Gehaltstabelle 2023

Die KV-Gehaltsansätze werden um 7 % plus einem Fixbetrag von € 17,- erhöht und die Werte auf den nächsten vollen Euro angehoben.

Bei den Lehrlingseinkommen wird ein viertes Lehrjahr hinzugefügt und die Werte auf untenstehende Beträge erhöht.

| Beschäftigungsgruppen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| im 1. Berufsjahr | 1.808,- | 1.922,- | 1.922,- | 1.956,- | |
| im 3. Berufsjahr | 1.808,- | 1.922,- | 1.922,- | 2.036,- | |
| im 5. Berufsjahr | | 1.922,- | 1.953,- | 2.119,- | 2.880,- |
| im 7. Berufsjahr | | 1.922,- | 2.042,- | 2.340,- | 3.112,- |
| im 9. Berufsjahr | | 1.994,- | 2.187,- | 2.613,- | 3.357,- |
| im 10. Berufsjahr | | 2.091,- | 2.389,- | 2.868,- | 3.556,- |
| im 12. Berufsjahr | | 2.190,- | 2.506,- | 3.032,- | 3.724,- |
| im 15. Berufsjahr | | 2.340,- | 2.670,- | 3.256,- | 3.978,- |
| im 18. Berufsjahr | | 2.376,- | 2.713,- | 3.320,- | 4.054,- |

Lehrlingseinkommen

| | |
|-------------------|---------|
| 1. Lehrjahr | 842,- |
| 2. Lehrjahr | 1.060,- |
| 3. Lehrjahr | 1.330,- |
| 4. Lehrjahr | 1.360,- |

Gehaltstabelle 2022

Die KV-Gehälter werden um € 60,- angehoben, das Einstiegsgehalt für die Kategorien 2 und 3 auf € 1.780,- (für Fachkräfte; + 4,71 %). Das ergibt eine durchschnittlichen Erhöhung um 2,96 % auf die gesamte Tabelle und 3,78 % auf die Einstiegsgehälter. Das Einstiegsgehalt für Hilfskräfte beträgt nun € 1673,-.

Bestehende Überzahlungen bleiben aufrecht.

| Beschäftigungsgruppen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| im 1. Berufsjahr | 1.673,00 | 1.780,00 | 1.780,00 | 1.812,00 | |
| im 3. Berufsjahr | 1.673,00 | 1.780,00 | 1.780,00 | 1.886,00 | |
| im 5. Berufsjahr | | 1.780,00 | 1.809,00 | 1.964,00 | 2.675,00 |
| im 7. Berufsjahr | | 1.780,00 | 1.892,00 | 2.171,00 | 2.892,00 |
| im 9. Berufsjahr | | 1.847,00 | 2.028,00 | 2.426,00 | 3.121,00 |
| im 10. Berufsjahr | | 1.938,00 | 2.216,00 | 2.664,00 | 3.307,00 |
| im 12. Berufsjahr | | 2.030,00 | 2.326,00 | 2.817,00 | 3.464,00 |
| im 15. Berufsjahr | | 2.171,00 | 2.479,00 | 3.027,00 | 3.701,00 |
| im 18. Berufsjahr | | 2.204,00 | 2.519,00 | 3.086,00 | 3.772,00 |

Lehrlingseinkommen

| | |
|-------------------|---------|
| 1. Lehrjahr | 771,- |
| 2. Lehrjahr | 974,- |
| 3. Lehrjahr | 1.227,- |

Gehaltstabelle 2021

Die kollektivvertraglichen Gehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen werden um 1,50% erhöht und die sich aus der Berechnung ergebenden Gehälter kaufmännisch auf den nächsten vollen Euro gerundet.
Bestehende Überzahlungen bleiben aufrecht.

| Beschäftigungsgruppen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| im 1. Berufsjahr | 1.613,00 | 1.700,00 | 1.700,00 | 1.752,00 | |
| im 3. Berufsjahr | 1.613,00 | 1.700,00 | 1.700,00 | 1.826,00 | |
| im 5. Berufsjahr | | 1.700,00 | 1.749,00 | 1.904,00 | 2.615,00 |
| im 7. Berufsjahr | | 1.700,00 | 1.832,00 | 2.111,00 | 2.832,00 |
| im 9. Berufsjahr | | 1.787,00 | 1.968,00 | 2.366,00 | 3.061,00 |
| im 10. Berufsjahr | | 1.878,00 | 2.156,00 | 2.604,00 | 3.247,00 |
| im 12. Berufsjahr | | 1.970,00 | 2.266,00 | 2.757,00 | 3.404,00 |
| im 15. Berufsjahr | | 2.111,00 | 2.419,00 | 2.967,00 | 3.641,00 |
| im 18. Berufsjahr | | 2.144,00 | 2.459,00 | 3.026,00 | 3.712,00 |

Lehrlingseinkommen

| | |
|-------------------|---------|
| 1. Lehrjahr | 711,- |
| 2. Lehrjahr | 914,- |
| 3. Lehrjahr | 1.167,- |

Gehaltstabelle 2020

Die kollektivvertraglichen Gehälter werden um 2,25% bzw 2,5% erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.
Bestehende Überzahlungen bleiben aufrecht.

| Beschäftigungsgruppen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| im 1. Berufsjahr | 1.589,00 | 1.675,00 | 1.675,00 | 1.726,00 | |
| im 3. Berufsjahr | 1.589,00 | 1.675,00 | 1.675,00 | 1.799,00 | |
| im 5. Berufsjahr | | 1.675,00 | 1.723,00 | 1.876,00 | 2.576,00 |
| im 7. Berufsjahr | | 1.675,00 | 1.805,00 | 2.080,00 | 2.790,00 |
| im 9. Berufsjahr | | 1.761,00 | 1.939,00 | 2.331,00 | 3.016,00 |
| im 10. Berufsjahr | | 1.850,00 | 2.124,00 | 2.566,00 | 3.199,00 |
| im 12. Berufsjahr | | 1.941,00 | 2.233,00 | 2.716,00 | 3.354,00 |
| im 15. Berufsjahr | | 2.080,00 | 2.383,00 | 2.923,00 | 3.587,00 |
| im 18. Berufsjahr | | 2.112,00 | 2.423,00 | 2.981,00 | 3.657,00 |

Lehrlingsentschädigung

| | |
|-------------------|---------|
| 1. Lehrjahr | 700,- |
| 2. Lehrjahr | 900,- |
| 3. Lehrjahr | 1.150,- |

Gehaltstabelle 2019

Die kollektivvertraglichen Gehaltsansätze und die Lehrlingsentschädigungen werden um 2,5 %, jedoch mindestens 48,- Euro angehoben und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.
Bestehende Überzahlungen bleiben aufrecht.

| Beschäftigungsgruppen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| im 1. Berufsjahr | 1.548,00 | 1.634,00 | 1.634,00 | 1.688,00 | |
| im 3. Berufsjahr | | 1.634,00 | 1.634,00 | 1.760,00 | |
| im 5. Berufsjahr | | 1.634,00 | 1.685,00 | 1.835,00 | 2.520,00 |
| im 7. Berufsjahr | | 1.634,00 | 1.766,00 | 2.035,00 | 2.729,00 |
| im 9. Berufsjahr | | 1.723,00 | 1.897,00 | 2.280,00 | 2.951,00 |
| im 10. Berufsjahr | | 1.810,00 | 2.078,00 | 2.510,00 | 3.130,00 |
| im 12. Berufsjahr | | 1.899,00 | 2.184,00 | 2.657,00 | 3.281,00 |
| im 15. Berufsjahr | | 2.035,00 | 2.331,00 | 2.860,00 | 3.509,00 |
| im 18. Berufsjahr | | 2.066,00 | 2.370,00 | 2.916,00 | 3.578,00 |

Lehrlingsentschädigung

| | |
|-------------------|---------|
| 1. Lehrjahr | 650,- |
| 2. Lehrjahr | 820,- |
| 3. Lehrjahr | 1.100,- |

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

Gehaltstabelle 2018

Die Gehälter im Gehaltsschema werden analog der Erhöhung der Angestelltengehälter im Handel, das bedeutet

Erhöhung um 2,35 %, mindestens aber um € 40,- (durchschnittlich 2,51 %).

Die Lehrlingsentschädigungen werden wie im Handel erhöht.

Aufrundung aller Beträge auf ganze Euro.

Aufrechterhaltung der Überzahlungen in ihrer euromäßigen Höhe.

| Beschäftigungsgruppen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| im 1. Berufsjahr | 1.442,00 | 1.586,00 | 1.586,00 | 1.640,00 | |
| im 3. Berufsjahr | 1.442,00 | 1.586,00 | 1.586,00 | 1.712,00 | |
| im 5. Berufsjahr | | 1.586,00 | 1.637,00 | 1.787,00 | 2.459,00 |
| im 7. Berufsjahr | | 1.586,00 | 1.718,00 | 1.985,00 | 2.662,00 |
| im 9. Berufsjahr | | 1.675,00 | 1.849,00 | 2.224,00 | 2.879,00 |
| im 10. Berufsjahr | | 1.762,00 | 2.027,00 | 2.449,00 | 3.054,00 |
| im 12. Berufsjahr | | 1.851,00 | 2.131,00 | 2.592,00 | 3.201,00 |
| im 15. Berufsjahr | | 1.985,00 | 2.274,00 | 2.790,00 | 3.423,00 |
| im 18. Berufsjahr | | 2.016,00 | 2.312,00 | 2.845,00 | 3.491,00 |

Lehrlingsentschädigung

| | |
|-------------------|---------|
| 1. Lehrjahr | 590,- |
| 2. Lehrjahr | 745,- |
| 3. Lehrjahr | 1.055,- |

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

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

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

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die 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 regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

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

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

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

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

Frau Herr Divers Titel.....

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

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

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

E-Mail: service@gpa.at

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

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

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

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

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

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

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

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

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



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