

# KOLLEKTIVVERTRAG

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

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2000**

**IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2015**



[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

## Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

**Mitglied sein bringt's!**

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

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

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2000**

**IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2015**

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!  
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian  
Vorsitzender

Karl Proyer  
Geschäftsbereichsleiter

# Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>Teil A</b>		<b>Teil B</b>	
<b>Allgemeine Bestimmungen</b>		<b>Gehaltsordnung</b>	
I	6	XVI	11
II	6	XVII	12
III	6	XVIII	12
IV	6		12
V	7	XIX	12
VI	7		13
VII	7	XX	13
VIII	7	XXI	13
IX	8	XXII	14
X	8		
XI	9	<b>Zusatzinformation</b>	
XIa	9	Gehaltsabschlüsse 2014–2000 .....15	
	9		
XII	9		
XIII	9		
XIV	10		
XV	10		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite*

# TEIL A

## ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### I VERTRAGSSCHLIESSENDE

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

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

### II GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

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

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

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

a) Bedienerinnen

b) stundenweise Beschäftigten oder im Stundenlohn stehenden Arbeitnehmern

c) Volontären und Ferialpraktikanten

### III GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Vertrag tritt mit **1. 1. 2000** (vorliegende Fassung Stand 1. 1. 2015, gültig bis 31. 12. 2015) in Kraft und gliedert sich in zwei Teile:

**Teil A:** Allgemeine Bestimmungen  
(arbeitsrechtlicher Teil)

**Teil B:** Gehaltsordnung (gehaltsrechtlicher Teil)

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

eingeschriebenen Briefes zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

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

### IV ANSTELLUNG

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

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

verhältnis den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen.

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

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

## V ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

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

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

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

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

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

## VI ARBEITSZEIT

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

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

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

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

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

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

## VII RUHETAGE

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

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

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

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

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

## VIII MEHRARBEIT UND ÜBERSTUNDEN

**(1)** Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1,5 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38,5 Stunden bis ein-

schließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der NAZ.

**(2)** Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist das Bruttomonatsgehalt durch 167 zu teilen. Anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung derselben durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 vereinbart werden.

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

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

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

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

**(5)** Wird in einem Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet, so beträgt der Zuschlag für die Nacharbeit 50 %. Von einer Schichtzulage kann nur dann gesprochen werden, wenn innerhalb eines Monats wenig-

tens eine Woche nacheinander in Tag- und Nachtschicht gearbeitet wird.

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

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

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

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

## IX URLAUB

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

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

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

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

**(4)** Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.

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

## X KÜNDIGUNG

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

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

**(3)** Will der Arbeitgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Zeit der Weiterverwendung hinaus fortsetzen, hat er es mit vorhergehender



sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit nach Abs 2 zu kündigen.

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

## **XI ABFERTIGUNG**

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

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

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

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

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

## **XIa BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGEKASSE – ABFERTIGUNG NEU**

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

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

## **XII JUBILÄUMSGELDER**

Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung als Angestellter

bei 25 Dienstjahren zwei Bruttomonatsgehälter und  
bei 35 Dienstjahren drei Bruttomonatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

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

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

## **XIII ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES**

**(1)** Der erste Karenzurlaub im Sinne der Mutterschutzbestimmungen innerhalb eines Dienstverhältnisses wird für die Bemessung der Kündigungsfrist und der Dauer des Krankenentgeltsanspruches bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine fünfjährige Dauer des Dienstverhältnisses. Diese Anrechnung gilt für Karenzurlaube, die ab 1. Jänner 1986 angetreten werden.

Die Karenz gemäß MSchG bzw VKG wird für das Jubiläumsgeld angerechnet. Dies gilt für Karenzen ab dem 1. 1. 2012.

*(Letzer Absatz gilt ab 1. 1. 2012)*

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

Wird diese Verständigung unterlassen, kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn (spätestens mit Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld) die Arbeit antreten.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt in den Fällen der unterlassenen oder nachgeholtten

Verständigung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung des Absatzes 2 gilt, solange die Dauer der gesetzlichen Karenz und die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges unterschiedlich geregelt sind, und ist auf Karenzen anzuwenden, die nach dem 31. 7. 2004 enden.

*(Abs 2 gilt ab 1. 1. 2004)*

**(3)** Die Karenz gem. MSchG bzw. VKG wird für das erhöhte Urlaubsausmaß angerechnet. Die gilt für Karenzen ab 1. 1. 2014.

*(Abs 2 gilt ab 1. 1. 2014)*

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

*(Abs 2 gilt ab 1. 1. 2015)*

## XIV FORTZAHLUNG DES GEHALTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

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

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

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

## XV SCHIEDSGERICHT

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

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

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

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

# TEIL B

## GEHALTSORDNUNG

### Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2015

#### KV-Erhöhung und Bienalsprung 2,05 %, Rundung auf den nächsten ganzen EURO

Der Kollektivvertrag ermächtigt zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 68 EStG.  
(Abs gilt ab 1. 1. 2015)

### XVI ENTLOHNUNG

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

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

**Kat. 1** Angestellte, die einfache EDV-unterstützte kaufmännische oder gewerbliche Hilfstätigkeiten (Büroarbeiten) verrichten (bis zur Vollen- dung von 2 Dienstjahren). Lehrlinge von der Beendigung der Lehrzeit bis zur Ablegung der Lehrabschlussprü- fung ..... € 1.449,00

**Kat. 2** Angestellte, die auf Anweisung selbstständig einfache Tätigkeiten in den Abteilungen der Verwaltung, der Buchhaltung, der Personalver- rechnung, im Lager und Versand verrichten. Technische Angestellte ..... € 1.615,00

**Kat. 3** Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen kauf- männische, administrative oder technische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages erledigen, zB: Laboranten und Sachbear- beiter, Buchhaltungskräfte. Ge- bietsleiter höchstens 1 Jahr ..... € 2.005,00

**Kat. 4** Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien bereits schwierige Tätig- keiten im Rahmen der ihnen erteilten Aufträge selbstständig erledigen, zB: Sachbearbeiter im Ein- und Ver- kauf, in der Buchhaltung, Personal- verrechnung, Silomeister, Misch- meister, Werkstättenmeister soweit sie ernannt sind, Gebietsleiter ..... € 2.451,00

**Kat. 5** Angestellte, die selbstständig schwierige Tätigkeiten ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforder- lich sind, zB: Sachbearbeiter im Ein- und Verkauf, in der Buchhaltung (Bilanzbuchhalter), in der Personal- verrechnung, Laborleiter, ernannte Bereichsleiter, ernannte Betriebslei- ter der Mischfutterwerke ..... € 2.900,00

**Kat. 6** Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und mehrjähriger prak- tischer Erfahrung, die eine leitende, das Unternehmen in ihrem jeweili- gen Tätigkeitsbereich entscheidend beeinflussende Stellung einneh- men, zB: Betriebsleiter, Bereichslei- ter ..... € 3.796,00

#### Lehrlingsentschädigung

##### für Lehrlinge im

1. Lehrjahr ..... € 505,00
2. Lehrjahr ..... € 637,00
3. Lehrjahr ..... € 924,00

Nach Abzug der Internatskosten müssen dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats ent- spricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsent- schädigung verbleiben.

## XVII BIENNIEN

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

Kategorie 1 .....	€ 0,-
Kategorie 2 .....	€ 62,00
Kategorie 3 .....	€ 66,00
Kategorie 4 .....	€ 66,00
Kategorie 5 .....	€ 66,00
Kategorie 6 .....	€ 66,00

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

## XVIII BERECHNUNGSGRUNDLAGE FÜR PROVISIONSVERTRETER

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

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

Die Biennien der jeweiligen Kategorie sind anzuwenden.

## XIX REISEKOSTEN UND REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

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

### **(2) Begriff der Dienstreise:**

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

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

**b)** Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

### **(3) Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigung:**

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

### **(4) Reisekostenentschädigung:**

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

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

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

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

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

### **(5) Reiseaufwandsentschädigung:**

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

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

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

**d)** Das Nächtigungsgeld dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft. Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier beigestellt wird oder die Benützung des Schlafwagens bewilligt und die entsprechenden Kos-

ten ersetzt werden. Die Nächtigungspauschale beträgt für alle Kategorien € 15,- ohne Beleg. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet.

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

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

### **(7) Dienstreisen in das Ausland:**

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

### **(8) Verfall von Ansprüchen:**

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

## **XX SONDERZAHLUNGEN**

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

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

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

## **XXI BETRIEBLICHE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE**

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

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

## XXII SCHLUSSBESTIMMUNGEN

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

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

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

Der Generalanwalt:  
gez. Dr. Rothensteiner

Der Generalsekretär:  
gez. Dr. Maier

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

gez. DI Henöckl

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

Der Vorsitzende:  
gez. Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter:  
gez. Karl Proyer

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

gez. Kastner

gez. Mag. Hirschrodt

Pöchlarn, 15. 12. 2014

# ZUSATZINFORMATION

## Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre

### Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2014 (in Euro)

#### KV-Erhöhung und Bienalsprung 2,50%, Rundung auf den nächsten ganzen EURO

##### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	€ 1.419,00
Kategorie 2 .....	€ 1.582,00
Kategorie 3 .....	€ 1.964,00
Kategorie 4 .....	€ 2.401,00
Kategorie 5 .....	€ 2.841,00
Kategorie 6 .....	€ 3.719,00

##### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	€ 0,-
Kategorie 2 .....	€ 60,50
Kategorie 3 .....	€ 64,50
Kategorie 4 .....	€ 64,50
Kategorie 5 .....	€ 64,50
Kategorie 6 .....	€ 64,50

##### Lehrlingsentschädigung

###### für Lehrlinge im

1. Lehrjahr .....	€ 494,00
2. Lehrjahr .....	€ 624,00
3. Lehrjahr .....	€ 905,00

### Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2013 (in Euro)

#### KV-Erhöhung und Bienalsprung 2,95%, Rundung auf den nächsten ganzen EURO

##### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.369,00
Kategorie 2 .....	1.532,50
Kategorie 3 .....	1.914,00
Kategorie 4 .....	2.342,00
Kategorie 5 .....	2.771,00
Kategorie 6 .....	3.628,00

##### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	0,-
Kategorie 2 .....	59,00
Kategorie 3 .....	63,00
Kategorie 4 .....	63,00
Kategorie 5 .....	63,00
Kategorie 6 .....	63,00

##### Lehrlingsentschädigung

###### für Lehrlinge im

1. Lehrjahr .....	481,00
2. Lehrjahr .....	608,00
3. Lehrjahr .....	882,00

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2012 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 3,6 % gerundet auf die nächsten 50 Cent

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.329,00
Kategorie 2 .....	1.487,50
Kategorie 3 .....	1.858,50
Kategorie 4 .....	2.274,50
Kategorie 5 .....	2.691,50
Kategorie 6 .....	3.524,00

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	0,-
Kategorie 2 .....	54,50
Kategorie 3 .....	58,50
Kategorie 4 .....	58,50
Kategorie 5 .....	58,50
Kategorie 6 .....	58,50

#### Lehrlingsentschädigung

##### für Lehrlinge im

1. Lehrjahr .....	467,00
2. Lehrjahr .....	590,50
3. Lehrjahr .....	856,50

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2011 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 2,2 % gerundet auf die nächsten 50 Cent

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.282,50
Kategorie 2 .....	1.435,50
Kategorie 3 .....	1.793,50
Kategorie 4 .....	2.194,50
Kategorie 5 .....	2.597,50
Kategorie 6 .....	3.401,50

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	0,-
Kategorie 2 .....	54,50
Kategorie 3 .....	58,50
Kategorie 4 .....	58,50
Kategorie 5 .....	58,50
Kategorie 6 .....	58,50

#### Lehrlingsentschädigung

##### für Lehrlinge im

1. Lehrjahr .....	450,50
2. Lehrjahr .....	569,50
3. Lehrjahr .....	826,50

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2010 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 1,4 % gerundet auf die nächsten 50 Cent

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.254,50
Kategorie 2 .....	1.404,50
Kategorie 3 .....	1.754,50
Kategorie 4 .....	2.147,00
Kategorie 5 .....	2.541,50
Kategorie 6 .....	3.328,00

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	53,-
Kategorie 2 .....	57,-
Kategorie 3 .....	57,-
Kategorie 4 .....	57,-
Kategorie 5 .....	57,-
Kategorie 6 .....	57,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	440,50
2. Lehrjahr .....	557,00
3. Lehrjahr .....	808,50



## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2009 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 3,6 %, Rundung auf den nächsten vollen Euro

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.237,-
Kategorie 2 .....	1.385,-
Kategorie 3 .....	1.730,-
Kategorie 4 .....	2.117,-
Kategorie 5 .....	2.506,-
Kategorie 6 .....	3.282,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	0,-
Kategorie 2 .....	52,-
Kategorie 3 .....	56,-
Kategorie 4 .....	56,-
Kategorie 5 .....	56,-
Kategorie 6 .....	56,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	434,-
2. Lehrjahr .....	549,-
3. Lehrjahr .....	797,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2008 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 3,1 %

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.194,-
Kategorie 2 .....	1.336,-
Kategorie 3 .....	1.669,-
Kategorie 4 .....	2.043,-
Kategorie 5 .....	2.418,-
Kategorie 6 .....	3.167,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	50,-
Kategorie 2 .....	54,-
Kategorie 3 .....	54,-
Kategorie 4 .....	54,-
Kategorie 5 .....	54,-
Kategorie 6 .....	54,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	418,-
2. Lehrjahr .....	529,-
3. Lehrjahr .....	769,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2007 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 2,2 %

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.158,-
Kategorie 2 .....	1.295,-
Kategorie 3 .....	1.618,-
Kategorie 4 .....	1.981,-
Kategorie 5 .....	2.345,-
Kategorie 6 .....	3.071,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	
Kategorie 2 .....	48,-
Kategorie 3 .....	52,-
Kategorie 4 .....	52,-
Kategorie 5 .....	52,-
Kategorie 6 .....	52,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	405,-
2. Lehrjahr .....	513,-
3. Lehrjahr .....	745,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2006 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 2,7 %

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.133,-
Kategorie 2 .....	1.267,-
Kategorie 3 .....	1.583,-
Kategorie 4 .....	1.938,-
Kategorie 5 .....	2.294,-
Kategorie 6 .....	3.004,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	
Kategorie 2 .....	46,-
Kategorie 3 .....	50,-
Kategorie 4 .....	50,-
Kategorie 5 .....	50,-
Kategorie 6 .....	50,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	396,-
2. Lehrjahr .....	501,-
3. Lehrjahr .....	728,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2005 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 2,15 %

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.103,-
Kategorie 2 .....	1.233,-
Kategorie 3 .....	1.541,-
Kategorie 4 .....	1.887,-
Kategorie 5 .....	2.233,-
Kategorie 6 .....	2.925,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	
Kategorie 2 .....	44,-
Kategorie 3 .....	48,-
Kategorie 4 .....	48,-
Kategorie 5 .....	48,-
Kategorie 6 .....	48,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	385,-
2. Lehrjahr .....	487,-
3. Lehrjahr .....	708,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2004 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 1,95 %

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.079,-
Kategorie 2 .....	1.207,-
Kategorie 3 .....	1.508,-
Kategorie 4 .....	1.847,-
Kategorie 5 .....	2.186,-
Kategorie 6 .....	2.863,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	
Kategorie 2 .....	43,-
Kategorie 3 .....	47,-
Kategorie 4 .....	47,-
Kategorie 5 .....	47,-
Kategorie 6 .....	47,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	376,-
2. Lehrjahr .....	476,-
3. Lehrjahr .....	693,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2003 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 2,1 %

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.058,-
Kategorie 2 .....	1.183,-
Kategorie 3 .....	1.479,-
Kategorie 4 .....	1.811,-
Kategorie 5 .....	2.144,-
Kategorie 6 .....	2.808,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1	
Kategorie 2 .....	42,-
Kategorie 3 .....	46,-
Kategorie 4 .....	46,-
Kategorie 5 .....	46,-
Kategorie 6 .....	46,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	368,-
2. Lehrjahr .....	466,-
3. Lehrjahr .....	679,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2002 (in Euro)

### KV-Erhözung und Biennalsprung 2,6 %

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	1.036,-
Kategorie 2 .....	1.158,-
Kategorie 3 .....	1.448,-
Kategorie 4 .....	1.773,-
Kategorie 5 .....	2.099,-
Kategorie 6 .....	2.750,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1	
Kategorie 2 .....	41,-
Kategorie 3 .....	45,-
Kategorie 4 .....	45,-
Kategorie 5 .....	45,-
Kategorie 6 .....	45,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	360,-
2. Lehrjahr .....	456,-
3. Lehrjahr .....	665,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2001 (in ATS)

### KV-Erhöhung:

<b>Kategorie 1, 2</b> .....	<b>2,80 %</b>
<b>Kategorie 3 bis 6</b> .....	<b>2,60 %</b>
<b>Biennalsprung Kategorie 2</b> .....	<b>2,64 %</b>
<b>Biennalsprung Kategorie 3 bis 6</b> .....	<b>2,76 %</b>

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

	Erhöhung um	KV-An- sätze
Kategorie 1 .....	2,8%	13.885,-
Kategorie 2 .....	2,8%	15.530,-
Kategorie 3 .....	2,6%	19.410,-
Kategorie 4 .....	2,6%	23.775,-
Kategorie 5 .....	2,6%	28.140,-
Kategorie 6 .....	2,6%	36.880,-

#### Biennien gem Pkt XVII

	Erhöhung um	KV-An- sätze
Kategorie 1 .....		
Kategorie 2 .....	14,-	544,-
Kategorie 3 .....	16,-	596,-
Kategorie 4 .....	16,-	596,-
Kategorie 5 .....	16,-	596,-
Kategorie 6 .....	16,-	596,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

für Lehrlinge im	Erhöhung um	KV-An- sätze
1. Lehrjahr .....	2,6%	4.820,-
2. Lehrjahr .....	2,6%	6.105,-
3. Lehrjahr .....	2,6%	8.915,-

## Gehaltsabschluss gültig ab 1. 1. 2000 (in ATS)

### KV-Erhöhung:

<b>Kategorie 1 bis 6</b> .....	<b>2,20 %</b>
<b>Biennalsprung Kategorie 2</b> .....	<b>+ ATS 4,- (= 0,76 %)</b>
<b>Biennalsprung Kategorie 3 bis 6</b> .....	<b>+ ATS 3,- (= 0,52 %)</b>

### Rundung auf volle ATS 5,-

#### KV-Ansätze gem Pkt XVI

Kategorie 1 .....	13.505,-
Kategorie 2 .....	15.105,-
Kategorie 3 .....	18.915,-
Kategorie 4 .....	23.170,-
Kategorie 5 .....	27.425,-
Kategorie 6 .....	35.945,-

#### Biennien gem Pkt XVII

Kategorie 1 .....	
Kategorie 2 .....	530,-
Kategorie 3 .....	580,-
Kategorie 4 .....	580,-
Kategorie 5 .....	580,-
Kategorie 6 .....	580,-

#### Lehrlingsentschädigungen gem Pkt XVI

1. Lehrjahr .....	4.695,-
2. Lehrjahr .....	5.950,-
3. Lehrjahr .....	8.685,-



# mitmachen – mitreden – mitbestimmen

## Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

**Interessengemeinschaften** der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

### Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

[www.gpa-djp.at/interesse](http://www.gpa-djp.at/interesse)



**work@professional** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



**work@flex** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



**work@social** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen



**work@IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation



**work@education** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen



**work@external** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen



**work@migration** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist



**work@point-of-sale** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

## Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional**    **work@flex**    **work@social**    **work@education**    **work@migration**  
 **work@external**    **work@IT**    **work@point-of-sale**

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau    Herr   Titel .....

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

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

Berufsbezeichnung ..... Betrieb .....

Telefonisch erreichbar ..... eMail .....

.....  
Datum/Unterschrift

# Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Druck, Journalismus, Papier**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
service@gpa-djp.at

**Regionalgeschäftsstelle Wien**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

**Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

**Regionalgeschäftsstelle Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

**Regionalgeschäftsstelle Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

**Regionalgeschäftsstelle Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

**Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

**Regionalgeschäftsstelle Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

**Regionalgeschäftsstelle Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

**Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg**

6901 Bregenz, Reutegasse 11

**[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)**

Für alle,  
die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

**Herausgeber:** Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 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.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300  
[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at) - eMail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)