

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die Angestellten der  
RWA Raiffeisen Ware Austria AG**

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2006**

**IN DER FASSUNG VOM 1. FEBRUAR 2026**



# **MITGLIED SEIN BRINGT'S!**

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

**Jetzt Mitglied werden: [www.gpa.at](http://www.gpa.at)**



# **KOLLEKTIVVERTRAG**

für die Angestellten der  
RWA Raiffeisen Ware Austria AG

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2006**

**IN DER FASSUNG VOM 1. FEBRUAR 2026**

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

Mario Ferrari  
Bundesgeschäftsführer

#### **KV-Highlights:**

- Die Gehälter des Kollektivvertrages werden mit 1. Februar 2026 um 2,0 Prozent erhöht und auf Cent genau kaufmännisch gerundet.
- Die Lehrlingseinkommen werden mit 1. Februar 2026 um 2,0 Prozent erhöht und auf Cent genau kaufmännisch gerundet.
- Die Dienstalterszulagen und Biennien werden mit 1. Februar 2026 um 2,0 Prozent erhöht und auf Cent genau kaufmännisch gerundet.
- Zum 31.1.2026 bestehende Überzahlungen bleiben in betragsmäßiger Höhe aufrecht.
- Im Personalstand befindliche Mitarbeiter:innen erhalten jährlich einen Urlaubstag ab dem Jahr 2026.

**Geltungsbeginn: 1. Februar 2026**

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121, [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at), [www.gpa.at](http://www.gpa.at), facebook/gpa

## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>Kollektivvertrag für die Angestellten der RWA Raiffeisen Austria Ware AG</b>			
<b>I. Teil – Allgemeine Bestimmungen</b>			
§ 1 Vertragsschließende .....	<u>6</u>	§ 12 Abfertigung .....	<u>10</u>
§ 2 Geltungsbereich .....	<u>6</u>	§ 13 Reisegebühren .....	<u>10</u>
§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer .....	<u>6</u>	§ 14 Reisezeit .....	<u>10</u>
§ 4 Anstellung .....	<u>6</u>	§ 15 Schlichtung .....	<u>11</u>
§ 4a Anstellung von Lehrlingen .....	<u>7</u>	§ 16 Begünstigungsklausel .....	<u>11</u>
§ 5 Arbeitszeit und Feiertage .....	<u>7</u>	<b>II. Teil – Gehaltsordnung</b>	
§ 6 Durchrechenbare Arbeitszeit .....	<u>7</u>	§ 17 Entlohnung .....	<u>11</u>
§ 7 Überstundenentlohnung und Mehrarbeit .....	<u>8</u>	§ 18 Einteilung in Verwendungsgruppen und Mindestsätze .....	<u>11</u>
§ 8 Urlaub .....	<u>8</u>	§ 19 Lehrlingsentschädigungen .....	<u>12</u>
§ 9 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienst- verhinderung .....	<u>9</u>	§ 20 Pflichtpraktikanten und Ferialaushilfen.....	<u>13</u>
§ 9a Karenzzeitenanrechnung .....	<u>9</u>	<b>Zusatzkollektivvertrag Abschluss 1. Februar 2026</b>	<u>14</u>
§ 10 Sonderzahlungen .....	<u>9</u>	<b>Zusatzinformation: frühere Abschlüsse .....</b>	<u>16</u>
§ 11 Jubiläumsgeld .....	<u>9</u>	<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag- seite</i>	

# KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten der RWA Raiffeisen Ware Austria AG

## I. TEIL

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### § 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, namens der RWA Raiffeisen Ware Austria Aktiengesellschaft, 1100 Wien, Wienerbergstraße 3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

reichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

#### § 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

##### 1. Räumlich:

Für das Bundesgebiet Österreich.

##### 2. Fachlich:

Für die Angestellten und Lehrlinge der RWA AG sowie die Angestellten und Lehrlinge der AFS Franchise Systeme GmbH sowie für die Angestellten und Lehrlinge der Lagerhaus e-Service GmbH.

##### 3. Persönlich:

Für alle Angestellten, die dem Angestelltengesetz unterliegen. Im Sinne einer einfacheren Lesbarkeit wurde in der Folge für alle personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter eine Form gewählt.

4. Diesem Kollektivvertrag unterliegen auch Ferialaushilfen und Pflichtpraktikanten, mit denen ein Dienstverhältnis begründet wird.

5. Ausgenommen sind Praktikanten ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung und Volontäre.

#### § 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. 1. 2006** in Kraft und gliedert sich in zwei Teile.\*)

I. Teil: Allgemeine Bestimmungen (arbeitsrechtlicher Teil) § 1 bis § 16.

II. Teil: Gehaltsordnung (lohnrechtlicher Teil) § 17 bis § 20.

Dieser Kollektivvertrag kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Jahresende gekündigt werden.

Während dieser Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Änderung oder Ergänzung der Vereinbarungen von den vertragsschließenden Parteien zu führen.

Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden.

\*) In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis zum 1. 2. 2026 eingearbeitet.

#### § 4 Anstellung

1. Auf die Dienstverhältnisse der durch diesen Kollektivvertrag betroffenen Angestellten finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und der Landar-

beitsordnung des jeweiligen Bundeslandes Anwendung.

2. Vor jeder Aufnahme ist der Betriebsrat schriftlich in Kenntnis zu setzen und anzuhören. Die Verständigung und Beratung ist tunlichst vor Dienstantritt, spätestens jedoch bei der Anmeldung zur Sozialversicherung vorzunehmen.

3. Eine Anstellung auf Probe („Probemonat“) kann längstens auf die Dauer eines Monats erfolgen.

4. Die Einreihung der Angestellten in die Verwendungsgruppen ist durch den Dienstgeber nach Anhören des Betriebsrates vorzunehmen.

5. Bei Einstellung ist dem Angestellten ein Dienstzettel oder Dienstvertrag mit den im Gesetz vorgeschriebenen Angaben auszuhändigen. Jede Änderung des Gehaltes ist dem Angestellten schriftlich mitzuteilen.

## § 4a Anstellung von Lehrlingen

Es gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) sowie der entsprechenden Landarbeitsordnungen.

## § 5 Arbeitszeit und Feiertage

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden. Maximal 1,5 Stunden je Woche (von 38,5 auf 40 Wochenstunden) gelten als Mehrarbeit.

2. Durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zehn Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit entsprechend den Bestimmungen der geltenden Landarbeitsordnung im Durchschnitt insoweit ausgedehnt werden, als auch Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen ermöglicht wird.

3. In die Normalarbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.

4. Der Samstag ist im Großhandel dienstfrei.

5. Als Feiertage gelten die gesetzlichen Feiertage der jeweiligen Landarbeitsordnungen. Für die Landesfeiertage kann durch eine Betriebsvereinbarung ein Ersatz festgelegt werden.

6. Darüber hinaus sind der 24. Dezember und der 31. Dezember dienstfrei.

7. Karfreitag ist für evangelische und altkatholische Glaubensangehörige dienstfrei.

## § 6 Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Mit dem Betriebsrat kann eine variable Arbeitszeitregelung vereinbart werden.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet.

3. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit muss 31 Stunden betragen.

4. Mehrarbeit ist auch bei Durchrechnungsvereinbarung möglich, wobei von der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit des wöchentlichen Durchrechnungszeitraumes auszugehen ist und die Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden darf.

5. Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, so ist die betriebsübliche Normalarbeitszeit dieses Werktages 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. Wird ein Dienstverhältnis im Verlauf eines Durchrechnungszeitraumes aufgelöst, so sind allfällige Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehen, zu vergüten. Allenfalls auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit fehlende Arbeitsstunden können auf ausstehende Entgeltbestandteile aufgerechnet werden, ausgenommen im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, des berechtigten vorzeitigen Austrittes oder der ungerechtfertigten Entlassung. Im Falle des Beginns des Dienstverhältnisses im Verlaufe eines Durchrechnungszeitraumes ist die Arbeitszeiteinteilung für diesen Angestellten 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.

7. Der Beginn und das Ende des Durchrechnungszeitraumes und die wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum sind im Vorhinein mit allen Angestellten schriftlich zu vereinbaren.

8. Besteht ein Betriebsrat, so hat dies durch Betriebsvereinbarung zu erfolgen.

9. Änderungen der so vereinbarten Normalarbeitszeit, die sich aus Betriebserfordernissen ergeben, sind unter Bedachtnahme auf die Interessen der Angestellten und unter Mitwirkung des Betriebsrates rechtzeitig (mindestens 3 Kalendertage) vorher schriftlich zu vereinbaren.

10. Die Gehaltszahlung im Durchrechnungszeitraum erfolgt mit gleich bleibendem Monatsgehalt (für 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit).

## § 7 Überstundenentlohnung und Mehrarbeit

1. Der Anspruch auf Überstundenentlohnung entsteht nach Ablauf der im § 5 festgesetzten Arbeitszeit, inklusive einer etwaigen Mehrarbeitszeit, sofern die Überstundenleistung vom zuständigen Vorgesetzten oder dessen Bevollmächtigten angeordnet oder genehmigt wurde und weder eine Betriebsvereinbarung gem § 5 Z 2 noch eine Betriebsvereinbarung gem § 6 Z 1 vorliegt.

2. Beide Vertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche zu unternehmen, um Überstunden zu vermeiden.

3. Im Allgemeinen soll durch Leistung von Überstunden die wöchentliche Arbeitszeit um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden. Bei Festsetzung allfälliger höherer Überstundenleistung ist der Betriebsrat anzuhören.

4. Die Vergütung erfolgt auf der Basis von 1/164 des Bruttomonatsgehaltes.

5. Mehrarbeit ist als Normalstunde ohne Zuschlag zu vergüten oder an Stelle der Bezahlung durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 im Durchrechnungszeitraum abzugelten.

Mehrarbeitsstunden sind zu einem in der Betriebsvereinbarung festzusetzenden Ausmaß in den nächsten Durchrechnungszeitraum vorzutragen. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden werden als Normalstunden ohne Zuschlag abgegolten.

a) Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 % des Normalstundengehaltes.

b) Sonn- und Feiertagsarbeit wird mit 100 % Aufschlag auf das Normalstundengehalt entlohnt. Nachtstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr werden ebenfalls mit 100 % Aufschlag auf das Normalstundengehalt entlohnt.

6. Ansprüche auf Überstundenentlohnung sind bei sonstigem Verfall binnen 3 Monaten ab Fälligkeit schriftlich beim Dienstgeber geltend zu machen. Die Überstundenaufstellung ist grundsätzlich vom zuständigen Vorgesetzten zu unterfertigen und der Personalabteilung zu übergeben.

## § 8 Urlaub

1. Alle Angestellten haben Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub entsprechend den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen. Der Urlaub wird nicht in Werktagen, sondern in Arbeitstagen berechnet. Bei einer anrechenbaren Dienstzeit von weniger als 25 Jahren beträgt dieser 25 Arbeitstage, nach Vollendung des 25. Jahres 30 Arbeitstage.

2. Behinderte im Sinne des § 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes 1988, in der jeweils geltenden Fassung, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

3. Kuraufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim

eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden.

4. Es soll jedem Angestellten ermöglicht werden, seinen Urlaub in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober zu konsumieren.

5. Zusätzlich erhalten alle per 31. 12. 2025 im Personalstand befindlichen Mitarbeiter (die auch am 1. 1. 2026 noch im Personalstand sind) jährlich einen Urlaubstag ab dem Jahr 2026. Diese Regelung läuft bis mindestens 31. 12. 2028. Ab diesem Zeitpunkt kann der Dienstgeber im Abgleich für diesen Urlaubstag vor der KV-Valorisierung, die KV-Ansätze für die im

1. Satz genannten Dienstnehmer um 0,4% erhöhen; dies erfolgt durch die Gewährung einer Zulage, die mit der jährlichen KV-Valorisierung erhöht wird. Ab

diesem Zeitpunkt entfällt dieser zusätzliche Urlaubstag. Für alle Dienstnehmer, die nach dem 31.12. 2025 eingetreten sind, gilt dieser Absatz nicht.

## § 9 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

1. Im Allgemeinen gelten hinsichtlich Fortzahlung des Entgeltes im Falle der Erkrankung eines Angestellten die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes.

2. Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. So besteht Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zum Beispiel in folgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung (drei Arbeitstage);
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung eines Elternteiles (glf. Wiederverhehlung), der Kinder oder Geschwister (ein Arbeitstag);
- c) bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten (drei Arbeitstage);
- d) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Kinder (zwei Arbeitstage);
- e) zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister oder Großeltern (ein Arbeitstag);
- f) Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin (zwei Arbeitstage);
- g) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch zwei Arbeitstage innerhalb des Jahres;
- h) für die Zeit notwendiger ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird;
- i) für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung.

## § 9a Karenzzeitenanrechnung

Karenzurlaube nach dem MSchG und VKG, 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 im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

## § 10 Sonderzahlungen

1. Alle Angestellten erhalten jährlich ein Urlaubs- und ein Weihnachtsgeld in der Höhe von je einem Monatsbruttogehalt.

2. Das Urlaubsgeld gelangt mit dem Mai-Gehalt, das Weihnachtsgeld mit dem Oktober-Gehalt zur Auszahlung.

3. Die Grundlage für die Berechnung des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes bildet das Kalender-

jahr. Während des Jahres ein- und austretende Angestellte haben Anspruch auf die aliquoten Anteile der Sonderzahlungen. Endet ein Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, können allfällig zu viel ausbezahlte Sonderzahlungen gegenverrechnet werden bzw sind sie zurückzuzahlen.

4. Lehrlinge erhalten wie die Angestellten jährlich ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld in der Höhe ihrer monatlichen Bruttolehrlingsentschädigung.

## § 11 Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste in der RWA AG bzw AFS Franchise Systeme GmbH bzw Lagerhaus e-Service GmbH werden den Angestellten nach einer Beschäftigung von

25 Jahren .... mindestens zwei Monatsbruttogehälter  
35 Jahren .... mindestens drei Monatsbruttogehälter  
als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Lehrzeiten im selben Unternehmen werden angerechnet. Zeiten eines Karenzurlaubes nach dem MSchG bzw VKG werden ebenfalls bei der Berechnung der Dienstzeit berücksichtigt.

Berücksichtigt werden ferner jene Dienstzeiten, die im Zuge eines Betriebsüberganges nach den geltenden Rechtsbestimmungen in die RWA AG bzw AFS Franchise Systeme GmbH bzw Lagerhaus e-Service GmbH eingeflossen sind, soweit das Dienstverhältnis nicht

unterbrochen wurde. Wurde das Dienstverhältnis aus dem Grund und für die Dauer der Kindererziehung, der Pflege von nahen Angehörigen, der Anstellung in einem RWA-Konzernunternehmen (das sind Unternehmen, an denen die RWA mehrheitlich beteiligt ist) oder in einem RWA-Mitgliedslagerhaus unterbrochen, so werden auch Dienstzeiten, die sich vor der Unterbrechung ergeben haben, angerechnet. Aus Anlass dieses Jubiläums wird dem Angestellten unter Fortzahlung des Entgeltes ein freier Tag gewährt.

Das Jubiläumsgeld gebührt grundsätzlich in Geld. Auf Wunsch der ArbeitnehmerIn und sofern dies betrieblich möglich ist, kann in beiderseitigem Einvernehmen alternativ zum Geldanspruch, die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Zeitguthaben vereinbart werden. Die Regelung erfolgt analog dem Kollektivvertrag für Handelsangestellte befristet für die Dauer von 2 Jahren.

ArbeitnehmerInnen wird im Zusammenhang mit dem 15-jährigen Dienstjubiläum ein freier Tag gewährt.

## § 12 Abfertigung

Die folgenden Regelungen zur Abfertigung gelten für Dienstverhältnisse, die vor In-Kraft-Treten des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) abgeschlossen wurden und für welche das BMVG nicht Kraft individueller Vereinbarung in Geltung gesetzt wurde.

1. Im Falle einer vom Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung eines Angestellten gebührt ihm die gesetzlich zustehende Abfertigung. Bei Kündigung durch den Angestellten infolge Zuerkennung einer gesetzlichen Pension gebührt ebenfalls die volle Abfertigung. Darüber hinaus gebührt die Abfertigung in allen gesetzlich vorgesehenen Fällen.

2. Im Falle des Ablebens eines aktiven Angestellten gebührt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen die Abfertigung in der Höhe, auf die der Verstorbene zum Zeitpunkt des Ablebens Anspruch hatte. In jenen Fällen, wo aufgrund der Dienstzeit der Abfertigungsanspruch geringer als 3 Monatsbezüge war, erhalten die Hinterbliebenen eine Abfertigung in der Höhe von 3 Monatsbruttobezügen.

3. Anspruchsberechtigt sind nachfolgend angeführte Hinterbliebene:

- a) die Witwe oder der Witwer, wenn die Ehe nicht gerichtlich aufgelöst wurde;
- b) die ehelichen Kinder des Verstorbenen;
- c) die Eltern, sofern sie vom Verstorbenen überwiegend unterstützt wurden;
- d) die Geschwister und unehelichen Kinder, sofern sie mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben oder von ihm überwiegend unterstützt wurden.

4. Weibliche Angestellte, die mindestens 5 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, erhalten, wenn sie innerhalb von 3 Monaten nach der Niederkunft das Dienstverhältnis selbst auflösen, die volle Abfertigung.

5. Die Grundlage für die Berechnung der Abfertigung bilden sämtliche anerkannten Vordienstzeiten, sofern bei Beendigung des jeweiligen Dienstverhältnisses eine Abfertigung nicht ausbezahlt wurde.

## § 13 Reisegebühren

Reisegebühren müssen durch Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG bzw der Landarbeitsordnungen vereinbart werden.

## § 14 Reisezeit

Ungeachtet der vertraglichen Vereinbarung darüber, ob die Reisetätigkeit zum ständigen Aufgabenbereich des Angestellten gehört, gilt die innerhalb und außerhalb der Normalarbeitszeit liegende Reisezeit als Arbeitszeit. Erbringt der Angestellte jedoch während der Dienstreise keine unmittelbare Arbeitsleistung (zB während einer Bahnfahrt, im Flugzeug oder als Mitfahrer im Pkw etc), so gilt diese Arbeitszeit als „passive Reisezeit“.

Wird während der Dienstreise eine unmittelbare Arbeitsleistung erbracht (zB Vorbereitungsarbeiten, Ar-

beiten am Notebook während einer Bahnfahrt, im Flugzeug oder als Mitfahrer im Pkw etc), so gilt diese Arbeitszeit nicht als passiv, sondern ist als Arbeitszeit, gegebenenfalls mit Zuschlägen, abzurechnen. Das Lenken eines Pkws gilt jedenfalls als unmittelbare Arbeitsleistung.

Außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit liegende „passive Reisezeiten“ werden 1 : 1 mit dem Grundstundensatz laut Überstundenteiler gem § 7 Abs 4 dieses Kollektivvertrages ohne Zuschläge abgegolten.

Die „passive Reisezeit“ ist auf der Reisekostenabrechnung durch den Angestellten als solche zu deklarieren, soweit diese außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit liegt. Wenn die tägliche Normalarbeitszeit fehlt, so ist auf die regelmäßig tatsächlich erbrachte Arbeitszeit abzustellen. Innerhalb der täglichen Normalarbeitszeit erfolgt jedoch keine gesonderte Wertung der Arbeitszeit.

Für Angestellte, die einer Betriebsvereinbarung über Gleitzeit unterliegen, gilt als Normalarbeitszeit die jeweils festgelegte fiktive Normalarbeitszeit. Mittagspausen, Ruhezeiten und vereinbarte Unterbrechungen (zB durch Privattermin) der Dienstreise gelten nicht als Arbeitszeit.

## § 15 Schlichtung

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen, bevor die Arbeitsgerichte angerufen werden, durch die vertragsschließenden Parteien geschlichtet werden.

## § 16 Begünstigungsklausel

1. Kein Angestellter darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen schlechter gestellt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, bleiben gewahrt.

2. Zum Zeitpunkt der Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter bleiben Überzahlungen in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

3. Die besonderen Zehntelerhöhungen gemäß § 2 Ziffer 2.2 des Zusatzkollektivvertrages vom 9. 1. 2006 erfolgen ohne Aufrechterhaltung der Überzahlungen.

# II. TEIL

## GEHALTSORDNUNG

### § 17 Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungsgruppen. Die Auszahlung der Gehälter erfolgt im Nachhinein am letzten Arbeitstag jedes Monats.

### § 18 Einteilung in Verwendungsgruppen und Mindestsätze

#### Verwendungsgruppe 1:

Angestellte, die sehr einfache schematische Tätigkeiten erledigen.

zB Aushilfen

Mindestsatz ab 1. 2. 2026 ..... € 2.226,66

#### Verwendungsgruppe 2:

Angestellte, die überwiegend mit der Durchführung routinemäßiger Aufgaben betraut werden und diese nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen durchführen. Supporttätigkeiten mit geringer Komplexität und wenig Selbständigkeit.

zB Aushilfen, Mitarbeiter Administration/Organisation, Expedient, Drohnenpilot

Mindestsatz ab 1. 2. 2026 ..... € 2.504,10

#### Verwendungsgruppe 3:

Angestellte für die grundlegende Qualifikationen vorausgesetzt werden bzw über Berufserfahrung verfügen, die die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien eigenständig ausführen, für ein ordnungsgemäßes Arbeitsergebnis verantwortlich sind und über einen entsprechenden Entscheidungsrahmen innerhalb ihrer Tätigkeit verfügen.

Supporttätigkeiten oder Junior Funktionen mit mittlerer Komplexität, in denen überwiegend routinemäßige Aufgaben durchgeführt und Kenntnisse aufgebaut werden.

zB Junior Funktionen, Trainees, Mitarbeiter Administration/Organisation, Buchhalter, Rechnungsprüfer,

Mitarbeiter Trade Operations, Sales Support, Trading Assistant, Laborant, Teamassistentz

Mindestsatz ab 1.2.2026 ..... € 2.838,66

#### Verwendungsgruppe 4:

Angestellte für die besondere Qualifikationen vorausgesetzt werden bzw über Berufserfahrung innerhalb eines Fachgebiets verfügen, die die Tätigkeiten eigenständig ausführen, für ein ordnungsgemäßes Arbeitsergebnis verantwortlich sind und über einen entsprechenden Entscheidungsrahmen innerhalb ihrer Tätigkeit verfügen.

Supporttätigkeiten oder Junior Funktionen mit erhöhter Komplexität.

zB Junior Funktionen, Gebietsverantwortliche, Kundenfachberater, Silomeister, Schichtkoordinator, Content Manager, Versuchstechniker Saatgut

Mindestsatz ab 1. 2. 2026 ..... € 3.407,82

#### Verwendungsgruppe 5:

Angestellte, mit erweiterten Qualifikationen bzw Berufserfahrungen in einem umfangreichen Fachgebiet einschließlich verwandter Disziplinen, die Tätigkeiten mit hoher Eigenständigkeit ausführen, für ein ordnungsgemäßes Arbeitsergebnis verantwortlich sind und über einen entsprechenden Entscheidungsrahmen innerhalb ihrer Tätigkeit verfügen.

Ferner Führungskräfte die überwiegend Mitarbeiter bis zur Verwendungsgruppe 3 oder Arbeiter führen.

zB Trader, Jurist, Produktmanager, Export Manager, Marketing Manager, Projektmanager, Controller, Bilanzbuchhalter, Teamkoordinatoren

Mindestsatz ab 1. 2. 2026 ..... € 3.669,96

#### Verwendungsgruppe 6:

Angestellte, mit spezialisierten Qualifikationen und Berufserfahrungen, die innerhalb des Unternehmens als Experten in der jeweiligen Disziplin gelten.

Es handelt sich dabei um Senior-Funktionen, die ihr Fachwissen und ihre Methoden zur Lösung komplexer Aufgaben einsetzen.

Ferner Führungskräfte mit Budget- bzw Umsatzverantwortung oder Führungskräfte die Mitarbeiter bis zur Verwendungsgruppe 4 führen.

zB Senior Funktionen, Teamkoordinatoren, Teamleiter

Mindestsatz ab 1. 2. 2026 ..... € 4.002,48

#### Verwendungsgruppe 7:

Angestellte, mit hoch spezialisiertem Fachwissen die mit ihrer Tätigkeit das Unternehmen maßgeblich beeinflussen.

Es handelt sich dabei um Senior-Funktionen, die ihr Fachwissen und ihre Methoden zur Lösung komplexer und umfassender Aufgaben einsetzen.

Ferner Führungskräfte mit Budget- bzw Umsatzverantwortung und strategischer Einflussnahme oder Führungskräfte die überwiegend Mitarbeiter oder Führungskräfte bis zur Verwendungsgruppe 5 führen oder mit einer Führungsspanne mittleren Ausmaßes.

zB Senior Funktionen, Teamleiter, Abteilungsleiter, Geschäftsführer

Mindestsatz ab 1. 2. 2026 ..... € 4.890,90

#### Verwendungsgruppe 8:

Führungskräfte mit Budget- bzw Umsatzverantwortung und strategischer Einflussnahme oder Führungskräfte die überwiegend Mitarbeiter oder Führungskräfte bis zur Verwendungsgruppe 6 führen oder mit einer Führungsspanne erhöhten Ausmaßes.

zB Abteilungsleiter, Bereichsleiter, Geschäftsführer

Mindestsatz ab 1. 2. 2026 ..... € 6.069,00

#### Verwendungsgruppe 9:

Führungskräfte mit Budget- bzw Umsatzverantwortung und hoher strategischer Einflussnahme und die Mitarbeiter oder Führungskräfte überwiegend bis zur Verwendungsgruppe 7 führen und mit einer Führungsspanne erhöhten Ausmaßes.

zB Bereichsleiter, Geschäftsführer

Mindestsatz ab 1. 2. 2026 ..... € 6.069,00

## § 19 Lehrlingseinkommen

im 1. Jahr mindestens ..... € 890,46

im 2. Jahr mindestens ..... € 1.181,16

im 3. Jahr mindestens ..... € 1.462,68

im 4. Jahr mindestens ..... € 1.715,64

## § 20 Pflichtpraktikanten und Ferielaushilfen

### Pflichtpraktikanten und Ferielaushilfen

Die in § 20 des Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2007 angeführte Gruppe wird entsprechend dem Übereinkommen der Sozialpartner über den Mindestlohn von € 1.000,- in lit a) und b) unterteilt.

### a) Pflichtpraktikanten:

Sind von der Mindestlohnbestimmung ausgenommen.

Der Mindestsatz beträgt 1.189,32 €.

### b) Ferielaushilfen:

Der Mindestsatz beträgt 1.633,02 €.

FÜR DEN ÖSTERR. RAIFFEISENVERBAND  
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Dr. Walter Rothensteiner  
Generalanwalt

Dr. Andreas Pangl  
Generalsekretär

FÜR DEN ÖSTERR. GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT D. PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER  
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Wolfgang Katzian  
Vorsitzender

Alois Bachmeier  
Geschäftsbereichsleiter

FÜR DEN ÖSTERR. GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT D. PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER  
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- U FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS  
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Gerlinde Tremml  
Vorsitzende

Mag.a Judith Reitstätter  
WB-Sekretärin

FÜR DEN ZENTRALBETRIEBSRAT / BETRIEBSRAT

Ursula Bruckberger  
ZBR-Vorsitzende

Christopher Cech  
Betriebsratsvorsitzender, Wbg.-Kbg.

DI Dr. Marianne Hietz

Wolfgang Schröfl

Wien, 14. November 2016

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## zum Kollektivvertrag für die Angestellten der RWA Raiffeisen Ware Austria AG

vom 1. Jänner 2006  
in der Fassung vom 1. Jänner 2025

zwischen dem  
Österreichischen Raiffeisenverband  
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisenplatz 1,

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

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle DienstnehmerInnen, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages vom

1. Jänner 2006 in der Fassung vom 1. Jänner 2025 unterliegen.

### § 2 Gehaltsregelung

(1) Die Gehälter gem § 18 des Kollektivvertrags werden um 2 % erhöht und auf Cent genau kaufmännisch gerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Februar 2026:

Verwendungsgruppe 1 .....	2.226,66 €
Verwendungsgruppe 2 .....	2.504,10 €
Verwendungsgruppe 3 .....	2.838,66 €
Verwendungsgruppe 4 .....	3.407,82 €
Verwendungsgruppe 5 .....	3.669,96 €
Verwendungsgruppe 6 .....	4.002,48 €
Verwendungsgruppe 7 .....	4.890,90 €
Verwendungsgruppe 8 .....	6.069,00 €
Verwendungsgruppe 9 .....	6.069,00 €

(2) Die Lehrlingseinkommen gem § 19 des Kollektivvertrages werden um 2 % erhöht und auf Cent genau kaufmännisch gerundet. Die Lehrlingseinkommen betragen ab 1. Februar 2026:

im 1. Jahr mindestens .....	€ 890,46
im 2. Jahr mindestens .....	€ 1.181,16
im 3. Jahr mindestens .....	€ 1.462,68
im 4. Jahr mindestens .....	€ 1.715,64

(3) Die Mindestsätze für Pflichtpraktikanten und Ferielaushilfen gem § 20 werden mit 1. Februar 2026 um

2 % erhöht und auf Cent genau kaufmännisch gerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Februar 2026:

a. für Pflichtpraktikanten .....	€ 1.189,32
b. für Ferielaushilfen .....	€ 1.633,02

(4) Die DAZ und die Biennien werden mit 1. Februar 2026 um 2 % erhöht und auf Cent genau kaufmännisch gerundet. Das Biennium für 2026 beträgt € 65,46.

(5) Zum 31. Jänner 2026 bestandene Überzahlungen bleiben in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

(6) In § 8 wird ein neuer Absatz 5 eingefügt:

Zusätzlich erhalten alle per 31. 12. 2025 im Personalstand befindlichen Mitarbeiter (die auch am 1. 1. 2026 noch im Personalstand sind) jährlich einen Urlaubstag ab dem Jahr 2026. Diese Regelung läuft bis mindestens 31. 12. 2028. Ab diesem Zeitpunkt kann der Dienstgeber im Abgleich für diesen Urlaubstag vor der KV-Valorisierung, die KV-Ansätze für die im 1. Satz genannten Dienstnehmer um 0,4% erhöhen; dies erfolgt durch die Gewährung einer Zulage, die mit der jährlichen KV-Valorisierung erhöht wird. Ab diesem Zeitpunkt entfällt dieser zusätzliche Urlaubstag. Für alle Dienstnehmer, die nach dem 31. 12. 2025 eingetreten sind, gilt dieser Absatz nicht.

### § 3 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Februar 2026** in Kraft und hat eine Laufzeit von 12 Monaten.

Korneuburg/Pöchlarn, am 16. 12. 2025

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

Mag. Erwin Hameseder

Dr. Johannes Rehulka

Generalanwalt

Generalsekretär

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Barbara Teiber, MA

Mario Ferrari

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Gerald Klapal

Mag. Bernhard Hirschrodt

Vorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Andreas Habith

Verhandlungsleiter

# ZUSATZINFORMATION

## Gehaltsabschlüsse vergangener Jahre

### Gehaltsordnung 2025

Die Gehälter lt § 18 des Kollektivvertrags werden um **3,3% erhöht** und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2025:

Verwendungsgruppe 1 .....	€ 2.183,00
Verwendungsgruppe 2 .....	€ 2.455,00
Verwendungsgruppe 3 .....	€ 2.783,00
Verwendungsgruppe 4 .....	€ 3.341,00
Verwendungsgruppe 5 .....	€ 3.598,00
Verwendungsgruppe 6 .....	€ 3.924,00
Verwendungsgruppe 7 .....	€ 4.795,00
Verwendungsgruppe 8 .....	€ 5.950,00
Verwendungsgruppe 9 .....	€ 5.950,00

Die Lehrlingseinkommen laut § 19 werden um **3,3%** erhöht und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2025:

im 1. Jahr mindestens .....	€ 873,00
im 2. Jahr mindestens .....	€ 1.158,00
im 3. Jahr mindestens .....	€ 1.434,00
im 4. Jahr mindestens .....	€ 1.682,00

Die Mindestsätze für **Pflichtpraktikanten und Ferialaushilfen laut § 20** werden mit 1. Jänner 2025 um **3,3%** erhöht und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2025:

a. für Pflichtpraktikanten .....	€ 1.166,00
b. für Ferialaushilfen .....	€ 1.601,00

### Gehaltsordnung 2024

Die Gehälter lt § 18 des Kollektivvertrags werden um **8,7% erhöht** und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2024:

Verwendungsgruppe 1 .....	€ 2.113,00
Verwendungsgruppe 2 .....	€ 2.376,00
Verwendungsgruppe 3 .....	€ 2.694,00
Verwendungsgruppe 4 .....	€ 3.234,00
Verwendungsgruppe 5 .....	€ 3.483,00
Verwendungsgruppe 6 .....	€ 3.798,00
Verwendungsgruppe 7 .....	€ 4.641,00
Verwendungsgruppe 8 .....	€ 5.759,00
Verwendungsgruppe 9 .....	€ 5.759,00

Die Lehrlingseinkommen laut § 19 werden um **8,7%** erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2024:

im 1. Jahr mindestens .....	€ 845,00
im 2. Jahr mindestens .....	€ 1.121,00
im 3. Jahr mindestens .....	€ 1.388,00
im 4. Jahr mindestens .....	€ 1.628,00

Die Mindestsätze für **Pflichtpraktikanten und Ferialaushilfen laut § 20** werden mit 1. Jänner 2024 um **8,7%** erhöht und auf den nächsten ganzen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2024:

a. für Pflichtpraktikanten .....	€ 1.128,00
b. für Ferialaushilfen .....	€ 1.549,00

### Gehaltsordnung 2023

Die Gehälter lt § 18 des Kollektivvertrags werden um **6,5% erhöht** und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2023:

Verwendungsgruppe 1 .....	€ 1.943,00
Verwendungsgruppe 2 .....	€ 2.185,00
Verwendungsgruppe 3 .....	€ 2.478,00
Verwendungsgruppe 4 .....	€ 2.975,00
Verwendungsgruppe 5 .....	€ 3.204,00
Verwendungsgruppe 6 .....	€ 3.494,00
Verwendungsgruppe 7 .....	€ 4.269,00
Verwendungsgruppe 8 .....	€ 5.298,00
Verwendungsgruppe 9 .....	€ 5.298,00

Die Lehrlingseinkommen laut § 19 werden um **6,5%** erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2023:

im 1. Jahr mindestens .....	€ 777,00
im 2. Jahr mindestens .....	€ 1.031,00
im 3. Jahr mindestens .....	€ 1.276,00
im 4. Jahr mindestens .....	€ 1.497,00

Die Mindestsätze für **Pflichtpraktikanten und Ferialaushilfen laut § 20** werden mit 1. Jänner 2023 um **6,5%** erhöht und auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Die Mindestsätze betragen ab 1. Jänner 2023:

a. für Pflichtpraktikanten .....	€ 1.037,00
b. für Ferialaushilfen .....	€ 1.425,00

# MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen  
oder einfach online beitreten:  
[mitgliedwerden.gpa.at](http://mitgliedwerden.gpa.at)



<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Titel	geb. TT.MM.JJJJ

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort

<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> Angestellte:r	<input type="checkbox"/> Lehrling <input type="checkbox"/> Lj	<input type="checkbox"/> freier Dienstvertrag
Telefonnummer	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> Arbeiter:in	<input type="checkbox"/> Schüler:in	<input type="checkbox"/> geringfügig beschäftigt
	<input type="checkbox"/> divers/inter/offen	<input type="checkbox"/> Zeitarbeitskraft	<input type="checkbox"/> Student:in	<input type="checkbox"/> Werkvertrag
				<input type="checkbox"/> Zweitmitgliedschaft

<input type="text"/>
E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni	Branche	Gehaltshöhe brutto	GPA-Beitritt MM.JJJJ

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni	PLZ	Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe [www.gpa.at/mitgliedsbeitrag](http://www.gpa.at/mitgliedsbeitrag)). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

**SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

<input type="text"/>
Kontoinhaber:in

<input type="text"/>
IBAN

<input type="text"/>	<input type="text"/>
BIC	Bank

<input type="text"/>
Ort/Datum/Unterschrift

**BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)) zur Kenntnis genommen zu haben.

<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ort, Datum	Unterschrift

**ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Mitgliedsnummer

<input type="text"/>		Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an: Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien
Aktionscode		



# DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: [www.oegb.at/datenschutz](http://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](http://www.oegb.at/datenschutz)

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die 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](http://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](mailto:service@gpa.at)

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

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:  
[datenschutzbeauftragter@oegb.at](mailto: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](http://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.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Familienname	Vorname	Titel
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Telefonnummer	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Berufsbezeichnung	Betrieb	
<input type="text"/>		
Datum/Unterschrift		

# KONTAKTADRESSEN DER GPA

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

E-Mail: [service@gpa.at](mailto: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](http://www.gpa.at) - E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)