



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die ANGESTELLTEN der
Lagerhausgenossenschaften in
Oberösterreich**

Februar 2 0 2 6

I. Teil

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisenplatz 1 sowie der Raiffeisen Ware Austria AG, 2100 Korneuburg, Raiffeisenstr. 1 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Pl. 1, sowie dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, 4040 Linz, Gstöttnerhofstr.12/4/12, andererseits.

§ 2

Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes Oberösterreich;
2. Fachlich: für die der Raiffeisen Ware Austria (RWA) angeschlossenen Raiffeisen-Lagerhäuser sowie aus solchen Betrieben hervorgegangene Nachfolgeunternehmen egal welcher Rechtsform;
3. Persönlich: für alle Angestellten und Lehrlinge, mit Ausnahme von nicht regelmäßig beschäftigten oder in Stundenlohn stehenden Dienstnehmern, sowie Volontären und Feriapraktikanten.

§ 3

Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Vertrag tritt mit **1. Februar 2026** in Kraft für die Dauer von 11 Monate und gliedert sich in zwei Teile:

I. Teil: Allgemeine Bestimmungen (arbeitsrechtlicher Teil),

II. Teil: Gehaltsordnung (lohnrechtlicher Teil)

Der erste Teil "Allgemeine Bestimmungen" ist auf ein Jahr unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Halbjahres- oder Jahresschluss.

Der zweite Teil des Vertrages "Gehaltsordnung" kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Halbjahresschluss nur mittels eingeschriebenen Briefes von jedem vertragsschließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Abschlusses einer Gehaltsordnung aufzunehmen.

§ 3 a

Gleichbehandlung

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund seines Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.
Alle geschlechtsspezifischen Begriffe gelten für beide Geschlechter.

§ 4

Anstellung

1. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Arbeitnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.
2. Dem Angestellten ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die nach der Gehaltsordnung des Vertrages festgesetzten Gehaltsstufen schriftlich mitzuteilen. Bei Inkrafttreten des Kollektivvertrages sind Einstufungen, soweit sie sich aus Änderungen der Gehaltsgruppen ergeben, vorzunehmen. Die Einreihung der Angestellten in die Gehaltsstufen ist durch den Dienstgeber nach Anhörung des Betriebsrates vorzunehmen. Allen Dienstnehmern ist diese Einstufung schriftlich durch die Dienstzettel mitzuteilen.
3. Fälligkeit der Gehälter:
Die Gehälter und die Lehrlingsentschädigungen sind an jedem Monatsletzten fällig.

§ 5

Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. In der Normalarbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.
2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 26 Wochen bis zu 43 Stunden ausgedehnt bzw. bis zu 34 Stunden reduziert werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraums die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschritten wird. Die Festlegung des 26-Wochen-Zeitraums bleibt der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.
Wurde keine anderslautende Vereinbarung getroffen, so gilt für die Berechnung:

Durchrechnungszeitraum 101.01. - 30.06.
Durchrechnungszeitraum 201.07. - 31.12.

3. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.
Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Betrachtung auf die Interessen der Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.
Dabei können Verschiebungen der Arbeitszeit im Winter zugunsten des Sommers oder in der Anzahl der Arbeitstage z. B. aufgrund saisonbedingter und/oder wirtschaftlicher Notwendigkeiten während des Jahres vorgenommen werden.

4. 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.
5. Der zur Erreichung dieser durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer zu gewähren.

§ 5 a

Beschäftigung von Angestellten an Samstagen nach 13:00 Uhr

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

1. Grundsätzlich sollen die Angestellten inklusive zugeordnete Mitarbeiter/innen nur an 2 Samstagen innerhalb von 4 Wochen beschäftigt werden.
2. Für die Tätigkeit an Samstagen ab 13 Uhr gebührt eine Zeitgutschrift in Höhe von 30% (18 Minuten) pro Stunde.
3. 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 1/167. Dieser Zuschlag gebührt auch dann, wenn das Zeitguthaben wegen Beendigung des Dienstverhältnisses nicht konsumiert werden kann.

§ 6

Ruhetage

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.

Darüber hinaus wird dienstfrei gewährt am 24. und 31. Dezember.

§ 7

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 bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit mit der Maßgabe, dass jeweils 1,5 Stunden pro Woche über die sich aus der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Mehrarbeit gelten. Durch Mehrarbeit darf eine Wochenarbeitszeit von 43 Stunden nicht überschritten werden.
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 innerhalb des DRZ vereinbart werden.
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.

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. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeit Beschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.
6. Beide Kollektivvertragsteile 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.
7. Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/167.
8. 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, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.
9. Überstunden bis zur maximalen Flexibilisierungshöhe von 43 Wochenstunden gemäß § 5, Abs. 2 können nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 durch Freizeit abgegolten werden, widrigenfalls sie als Überstunden mit dem entsprechenden Zuschlag zu bezahlen sind.
10. Überstunden, die über die maximale Flexibilisierungshöhe von 43 Wochenstunden gemäß § 5, Abs. 2 hinausgehen, sind nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer im Verhältnis 1:1,5 durch Freizeit abzugelten oder durch Bezahlung mit dem entsprechenden Zuschlag bis zum Monatsletztten des Folgemonats zu vergüten.
11. Besteht nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes ein Stundenüberhang, so sind diese Stunden innerhalb eines Zeitraumes von weiteren 2 Monaten nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer im Verhältnis 1:1 durch Freizeit oder durch Bezahlung mit dem entsprechenden Zuschlag abzugelten.
12. Die innerhalb des Durchrechnungszeitraumes konsumierte Freizeit wird zuerst auf die Mehrarbeitsstunden und erst anschließend auf allfällige Überstunden angerechnet.

§ 8 **Urlaub**

1. Soweit in den nächsten Absätzen nichts anderes bestimmt ist, gilt für den Urlaub gemäß § 17 Angestelltengesetz das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 390/76 betreffend Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes.
2. Das Urlaubsausmaß richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen und beträgt 30 Werktage (= 5 Wochen) bei einer Dienstzeit bis zu 25 Jahren, 36 Werktage (= 6 Wochen) bei einer Dienstzeit ab Vollendung des 25. Jahres.

Unter Werktagen sind die Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag, mit Ausnahme der in diesen Zeitraum fallenden, gesetzlichen Feiertage zu verstehen. Dies gilt unabhängig davon, ob an diesen Werktagen aufgrund der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gearbeitet wird oder nicht. Daher bleibt auch bei der 5-Tage-Woche der arbeitsfreie

Samstag grundsätzlich ein Werktag und zählt auf den Urlaub mit. Andererseits erfolgt dann keine Anrechnung auf den Urlaub, wenn auf diesen Samstag ein Feiertag fällt.

3. Krankenurlaub und Kuraufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden.
4. Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt ein zusätzlicher Urlaub von 3 Werktagen.
5. Folgende Vordienstzeiten, inklusive der in diesen Unternehmen seinerzeit gesetzlich anzuerkennenden Vordienstzeiten, sind jedenfalls anzurechnen:
 - Dienstzeiten in Unternehmen aus Mehrheitsbeteiligungen der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft sowie
 - Dienstzeiten in der Lagerhaus Bau-Service eGen & Co KG sowie der Lagerhaus Bau-Service eGen, sofern die Tätigkeit des Mitarbeiters im anrechnungsrelevanten Zeitraum für die der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft zugeordneten Kostenstelle erfolgte.

Punkt 5. gilt für Neueintritte ab 01.01.2017.

6. Bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung (43/34 Stunden) wird der Urlaub in Stunden um- und abgerechnet, damit der Urlaub einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf entspricht.
7. Bei akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Auscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.
8. Zusätzlich erhalten alle per 31.12.2025 im Personalstand befindlichen Mitarbeiter (die auch am 01.01.2026 noch im Personalstand sind) einmalig einen zusätzlichen 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 um 0,4% erhöhen. Ab diesem Zeitpunkt entfällt dieser zusätzliche Urlaubstag. Für alle Dienstnehmer, die nach dem 31.12.2025 eintreten, gilt diese Urlaubstags-Regelung nicht.

§ 9

Pflegefreistellung

Ist der/die Dienstnehmer/in nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung

- a) wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
- b) wegen der notwendigen Betreuung seines/ihrer Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis (i.S. § 15b Abs. 2 Z. 1 bis 4 MSchG)

nachweislich verhindert, so hat er/sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner/ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der/die Ehegatte/in und Personen anzusehen, die mit dem/der Dienstnehmer/in in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der/die Dienstnehmer/in in einer Lebensgemeinschaft lebt.

§ 10

Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung

1. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Angelegenheiten besteht Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes in folgenden Fällen:

a) bei eigener Eheschließung	2 Arbeitstage
b) bei Tod des Ehegatten oder Tod des Lebenspartners	3 Arbeitstage
c) bei Teilnahme an der Eheschließung der Adoptiv-, Zieh- und Stiefkindern und Geschwistern	1 Arbeitstag
d) bei Niederkunft der Frau	2 Arbeitstage
e) bei Tod der Adoptiv-, Zieh- oder Stiefeltern, Schwiegereltern oder der Adoptiv- Zieh- und Stiefkinder	1 Arbeitstag
bei Todesfall außerhalb des Bundeslandes	2 Arbeitstage
f) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter b) und e) genannten Angehörigen, sowie der Geschwister und Großeltern	1 Arbeitstag
g) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch 1 Arbeitstag innerhalb eines Jahres;	
h) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird;	
i) für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung;	
j) nach Verbrauch des Pflegefreistellungsanspruches gem. § 9 für die notwendige Pflege des im gemein- samen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat nach Bedarf; jedoch	maximal bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres
2. Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung aus einem der in § 9 und § 10 lit. j) genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in § 10 lit. j) genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber angetreten werden.
3. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
4. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 3 noch nicht erschöpft ist.

§ 11

Remunerationen

1. Die Angestellten erhalten jährlich eine Urlaubs- und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Bruttomonatsgehaltes.
2. Die Urlaubsremuneration gelangt am 31. Mai und die Weihnachtsremuneration am 31. Oktober für das entsprechende Kalenderjahr zur Auszahlung.
Alternativ kann im Einvernehmen die Urlaubs- und Weihnachtsremuneration in vier gleichen Teilen am 31.3., am 30.6., am 31.8., und 30.11. ausgezahlt werden.
3. 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 sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem 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.

4. Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachts- und die Urlaubsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.

§ 12

Jubiläumsgeld

1. Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von 15 Jahren in ein- und derselben Lagerhausgenossenschaft steht dem Dienstnehmer ein freier Tag unter Fortzahlung des Entgeltes zu.
2. Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren in ein- und derselben Lagerhausgenossenschaft steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von zwei Monatsgehältern zu.
3. Bei einer solchen von 35 Dienstjahren steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von drei Monatsgehältern zu.
4. Bei Berechnung der Dienstzeit werden sowohl die Zeiten als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling in der Genossenschaft berücksichtigt.
5. Der Dienstnehmer erhält an seinem Ehrentag unter Fortzahlung seines Entgeltes eine Dienstfreistellung.

§ 13

Abfertigung

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Hat ein Angestelltenverhältnis im Zeitpunkt seiner Beendigung ununterbrochen eine bestimmte Zeit hindurch bestanden, gebührt dem Dienstnehmer eine Abfertigung. Diese beträgt:

- nach 3 Dienstjahren: das Zweifache des monatlichen Entgeltes,
- nach 5 Dienstjahren: das Dreifache des monatlichen Entgeltes,
- nach 10 Dienstjahren: das Vierfache des monatlichen Entgeltes,
- nach 15 Dienstjahren: das Sechsfache des monatlichen Entgeltes,
- nach 20 Dienstjahren: das Neunfache des monatlichen Entgeltes,
- nach 25 Dienstjahren: das Zwölfache des monatlichen Entgeltes.

2. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer infolge Erreichung der Altersgrenze (einschließlich der Frühpension) sowie bei Zuerkennung einer Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension gebührt ebenfalls die Abfertigung im selben Ausmaß.

3. Dienstjahre, die ein Dienstnehmer bei einer OÖ. Lagerhausgenossenschaft zurückgelegt hat, werden bei Berechnung der Abfertigung voll berücksichtigt, soweit nicht für diese Jahre bereits eine Abfertigung bezahlt wurde.

Die von Geschäftsführern einer OÖ. Lagerhausgenossenschaft zugebrachten Dienstzeiten sowie die von dieser angerechneten Vordienstzeiten werden bei der Berechnung der Abfertigung berücksichtigt, soweit nicht für diese Jahre bereits eine Abfertigung bezahlt wurde. Die Dienstzeiten werden nicht berücksichtigt, wenn das Dienstverhältnis durch Dienstnehmerkündigung, vorzeitigen unberechtigten Austritt oder Entlassung aus eigenem Verschulden beendet wurde.

4. Weiblichen Angestellten gebührt – sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen 5 Jahre gedauert hat – die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie

a) nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist

oder

b) nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, innerhalb von 8 Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (nach dem MSchG oder LAG) ist der Austritt spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Die vorstehende Regelung gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG oder gleichartigen österr. Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen oder ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so wird die volle Abfertigung gewährt. Sie gebührt den gesetzlichen Erben.
6. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, 120 Tage nach Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

§ 14

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (z. B. Urlaubsausmaß, Krankenentgelt, Kündigungsfristen, Jubiläumsgeld), werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen sind, außer es handelt sich um Vordienstzeiten gem. Punkt 3. Die Zusammenzählung gilt nicht für Dienstnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor einer Unterbrechung durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 27 AngG., durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, sowie durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.
2. Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt und die Unterbrechung des Dienstverhältnisses nicht länger als ein Jahr gedauert hat.
3. Folgende Vordienstzeiten sind für Neueintritte ab 01.01.2013 jedenfalls anzurechnen:
 - Dienstzeiten in Unternehmen aus Mehrheitsbeteiligungen der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft sowie
 - Dienstzeiten in der Lagerhaus Bau-Service eGen & Co KG sowie der Lagerhaus Bau-Service eGen, sofern die Tätigkeit des Mitarbeiters im anrechnungsrelevanten Zeitraum für die der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft zugeordneten Kostenstelle erfolgte.

§ 14 a

Karenzurlaub

1. Die Dauer des Elternkarenzurlaubes kann einvernehmlich der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes angepasst werden.
2. Bei der erstmaligen Inanspruchnahme des Karenzurlaubes für Geburten nach dem 1.1.2012 werden Karenzzeiten im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für die Vorrückung angerechnet. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenz nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung die für den Arbeitnehmer günstigere Variante in Anwendung gebracht.
3. 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), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld sowie für Vorrückungen im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.
4. Zeiten der Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14 a und 14 b 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, die Vorrückungen sowie das Jubiläumsgeld bis zum im Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Höchstausmaß angerechnet.
5. Bei einer Verlängerung des Karenzurlaubes von 24 auf 30 Monate wird auch der Kündigungsschutz in diesem Ausmaß verlängert, wenn diese Verlängerung mindestens sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz dem Dienstgeber schriftlich bekannt gegeben wird.

§ 15

Schlichtung von Streifällen

Vor Anrufung der Arbeits- und Sozialgerichte bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag, sowie hinsichtlich des Kündigungsschutzes gem. § 14a, sind die vertragsschließenden Parteien zur Schlichtung der Streitigkeiten aufzufordern. Zu diesem Schlichtungsgespräch ist neben den Streitparteien je ein Vertreter der vertragsschließenden Parteien beizuziehen.

§ 16

Begünstigungsklausel

Kein Dienstnehmer darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt. Es sei denn, dass ausdrücklich eine andere Regelung im Vertrag getroffen wurde.

§ 17

Berechnungsgrundlage für Provisionsvertreter

1. Provisionsvertreter erhalten bei einer Dienstzugehörigkeit:

bis zu 10 Jahren ein Fixum von:	1.468,00 €
über 10 Jahre ein Fixum von:	1.595,50 €

14-mal jährlich ausbezahlt.

2. Provisionsvertreter mit Eintritt ab 01.01.2020 erhalten ein garantiertes Mindestentgelt *) von:

bis zu 10 Jahren:	2.058,50 €
über 10 Jahre:	2.187,00 €

14-mal jährlich ausbezahlt.

3. Die Fälligkeit des 13. und 14. Bezuges richtet sich nach § 11 des Kollektivvertrages. Als Berechnungsgrundlage für die Abfertigung, die Kündigungsentschädigung, das Urlaubsgeld, im Krankheitsfalle und Jubiläumsgeld wird neben dem Fixum der monatliche Durchschnitt der fällig gewordenen Provisionen in den letzten 12 Monaten ermittelt und zum Fixum hinzugerechnet. Für Provisionsvertreter mit Eintritt ab 1.1.2020 gebührt mindestens das garantierte Mindestentgelt.

4. Provisionsvertreter erhalten für die angeordnete Teilnahme bei Messen ein Taggeld entsprechend § 21.

**) Das garantierte Mindestentgelt setzt sich aus Fixum und weiteren Gehaltsbestandteilen zusammen.*

II. Teil

Gehaltsordnung

§ 18 Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die angegebenen Gehälter sind Anfangsgehälter.

Kat. 1	<u>Angestellte ohne fachspezifische Ausbildung</u> Angestellte mit einfacher Tätigkeit z.B. Telefonisten, Regalbetreuer, Bürohilfskräfte	2.104,50 €
Kat. 2	<u>Angestellte mit fachspezifischer Berufsausbildung</u> z.B. Marktverkäufer/Verkäufer, Kassiere, Floristen, Mitarbeiter in der Buchhaltung sowie Lohn-, Gehalts- und Werkstättenverrechnung mit einfachen Tätigkeiten; alle Dienstnehmer in der Verwendungskategorie 1 nach mindestens 3-jähriger Tätigkeit im Betrieb	2.138,00 €
Kat. 3	<u>Angestellte mit Fachkenntnissen und qualifizierter Tätigkeit</u> z.B. Lohn-, Gehalts- und Werkstättenverrechner, Silomeister, Magazineure, Lagerleiter, Marktleiter und Filialleiter in Ausbildung	2.364,50 €
Kat. 4	<u>Angestellte mit besonders qualifizierter Tätigkeit</u> z.B. Markt- und Filialleiter mit einem Jahresumsatz bis 1 Million Euro (ohne Tankstellenumsätze), Baustoff- und Maschinenverkäufer, Holzeinkäufer (ohne Provision und Prämie), leitende Werkstättenverrechner	2.493,00 €
Kat. 5	<u>Qualifizierte Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen</u> z.B. Markt- und Filialleiter mit einem Jahresumsatz bis 2 Millionen Euro (ohne Tankstellenumsätze), Werkstättenmeister als Leiter, Buchhalter für Finanz-, Waren- oder Kontokorrentbuchhaltung, Leiter der Lohn- und Gehaltsverrechnung, EDV-Hauptverantwortlicher	2.638,00 €
Kat. 6	<u>Angestellte mit selbstständig verantwortlichem Aufgabenbereich</u> z.B. Markt- und Filialleiter mit einem Jahresumsatz über 2 Millionen Euro (ohne Tankstellenumsätze), Disponenten, verantwortlicher Bilanzbuchhalter, Spartenleiter, Werkstättenmeister als Leiter	2.765,50 €
Kat. 7	<u>Angestellte in leitender Position</u> z.B. Leiter des Rechnungswesens, ernannte Geschäftsführerstellvertreter	3.010,00 €
Kat. 8	<u>Geschäftsführer</u>	(gesonderte Vereinbarung)

Bei der Einstufung sind auch die Naturalleistungen nach den amtlichen Sätzen für die Berechnung des Sozialversicherungsbeitrages zu berücksichtigen (Dienstwohnung, freie Beleuchtung, freie Beheizung).

§ 19

Gehaltstafel

Das kollektivvertragliche Gehalt erhöht sich gemäß Gehaltstafel in Anlage 1.

Die bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Gehälter sind in ihrer euro/centmäßigen Höhe gegenüber den ab 1. Jänner erhöhten kollektivvertraglichen Gehältern aufrecht zu erhalten.

§ 20

Lehrlingseinkommen

Für Lehrlinge im:

1. Lehrjahr	1.022,50 €
2. Lehrjahr	1.195,50 €
3. Lehrjahr	1.512,00 €
Anschlusslehre	1.573,00 €

Nach Abzug der Internatskosten müssen dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internatsbesuches entspricht, mindestens 100 % des jeweiligen Netto-Lehrlingseinkommen verbleiben.

Integrative Berufsausbildung im Sinne des § 8b BAG:

Das Lehrlingseinkommen wird bei Verlängerung der Lehrzeit aliquot verlängert; wird z. B. eine vierjährige Lehre um zwei Jahre verlängert, steht das Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr 18 Monate lang zu. Danach 18 Monate das Lehrlingseinkommen für das zweite Lehrjahr usw. Ergeben sich Teile eines Monats, steht das Lehrlingseinkommen für das ganze Monat zu.

Wird die Verlängerung erst während einer laufenden normalen Lehre vereinbart, bleibt es bei dem erreichten Lehrlingseinkommen. Es erhöht sich allerdings nur mit den jährlichen Kollektivvertragsanpassungen oder dann, wenn Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres auch schon bei Verlängerung von Anfang der Lehre an, entstanden wäre.

§ 20 a

Ferialpraktikanten/Ferialangestellte

Ferialpraktikanten mit einer Beschäftigungsdauer bis zu zwei Monaten werden mit dem jeweiligen Betrag der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt. Ferialpraktikanten mit einer Beschäftigungsdauer über 2 Monate erhalten den Betrag, der das Lehrlingseinkommen für das 3. Lehrjahr gem. § 20 entspricht.

Ferialangestellte erhalten den Betrag, der der Anschlusslehre gem. § 20 entspricht.

§ 21

Diäten

Für die Dienstleistungen im Genossenschaftsbereich, außerhalb des jeweiligen Dienstbereiches des jeweiligen Dienstnehmers erhält dieser in den Kat. 1 und 2 eine Tagesgebühr von 12,97 € und eine Nächtigungsgebühr von 11,52 €; außerhalb des Genossenschaftsbereiches eine Tagesgebühr von 22,69 € und eine Nächtigungsgebühr von 15,18 €.

Die Dienstnehmer in den Kategorien 3 bis 5 im Genossenschaftsbereich, jedoch außerhalb des jeweiligen Dienstbereiches eine Tagesgebühr von 15,18 € und eine Nächtigungsgebühr von 12,97 €; außerhalb des Genossenschaftsbereiches eine Tagesgebühr von 22,69 € und eine Nächtigungsgebühr von 15,18 €.

Die Dienstnehmer in den Kategorien 6 und 7 im Genossenschaftsbereich, jedoch außerhalb des jeweiligen Dienstbereiches eine Tagesgebühr von 16,95 € und eine Nächtigungsgebühr von 13,86 €; außerhalb des Genossenschaftsbereiches eine Tagesgebühr von 24,01 € und eine Nächtigungsgebühr von 18,71 €.

Der Anspruch auf volle Tagesgebühr steht bei einer Abwesenheit von mindestens 6 Stunden zu. Unter der Abwesenheit von 6 Stunden gebührt die halbe Tagesgebühr, wenn sie mindestens 4 Stunden gedauert hat.

Für die angeordneten Dienstfahrten mit dem Privat-PKW wird das jeweils geltende, amtliche Kilometergeld für alle Mitarbeiter zur Anwendung gebracht.

Durch eine Betriebsvereinbarung können besserstellende Regelungen hinsichtlich der Diäten vereinbart werden.

§ 22

Mankogeld

Jenem Dienstnehmer, der die Kassa am Hauptsitz oder in einer ganztägig geöffneten Filiale der Genossenschaft verantwortlich führt, gebührt monatlich eine Kassarisikoentschädigung von 25,00 € wenn er sich durch einen Revers verpflichtet, für Kassaabgänge bis zur Höhe einer jährlichen Kassarisikoentschädigung aus eigenem aufzukommen. Der Dienstnehmer kann aber auf das Mankogeld verzichten, indem er den Revers nicht unterfertigt.

§ 23

Schutzkleidung

Den Arbeitnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei der beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens und der Gesundheit nicht erreicht wird. Die Schutzkleidung bleibt im Eigentum des Dienstgebers und darf nur für Arbeiten im und für den Betrieb verwendet werden. Die Schutzkleidung ist insbesondere für Arbeiten bei Kälte und Nässe sowie mit gefährlichen chemischen oder organischen Stoffen zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet diese Schutzkleidung zu tragen.

§ 24
Reinigungszulage

Für den tatsächlichen Zeitraum der Reinigung von Silozellen, Elevatorgruben in Siloanlagen und Düngemischanlagen wird dem Arbeitnehmer, der die Reinigung durchführt, ein Zuschlag von 1,00 € pro Stunde gewährt.

§ 25
Rufbereitschaften

Rufbereitschaften sind in Betriebsvereinbarungen zu regeln und abzugelten.

2026	1. Dj.	2. Dj.	4.Dj.	6. Dj.	8. Dj.	10. Dj.	12. Dj.	14. Dj.	16. Dj.	18. Dj.	20. Dj.	22. Dj.	24 Dj
1	2104,50	2122,00	2149,50	2178,00	2212,50	2244,00	2272,00	2304,50	2338,00	2370,50	2401,50	2435,00	2464,50
2	2138,00	2179,00	2218,50	2262,50	2303,50	2346,00	2391,00	2438,00	2481,00	2527,00	2573,50	2616,50	2660,50
3	2364,50	2404,50	2451,50	2493,00	2541,00	2586,00	2634,00	2675,50	2722,50	2771,50	2818,50	2864,50	2911,50
4	2493,00	2556,50	2618,50	2679,00	2745,00	2808,50	2873,50	2940,00	3002,00	3063,50	3127,50	3191,00	3256,00
5	2638,00	2693,00	2758,50	2822,50	2889,00	2954,00	3016,50	3075,50	3141,00	3208,00	3269,50	3335,50	3400,00
6	2765,50	2856,00	2947,00	3036,00	3116,50	3209,00	3297,00	3383,50	3478,50	3568,00	3661,00	3750,00	3843,50
7	3010,50	3097,00	3185,50	3275,50	3364,00	3452,00	3544,50	3633,50	3726,50	3815,00	3909,00	4000,50	4090,50

Anlage 2

Kommentar:

Dienstverträge sind von Dienstnehmer und Dienstgeber zu unterfertigen. Der Dienstzettel gilt nicht als Dienstvertrag.

***Dienstvertrag / Dienstzettel**

1. Dienstgeber

2. Angestellte (Vor- und Zuname):

geboren am:

wohnhalt in:

Staatsbürgerschaft:

SVNr.:

3. Auf das Dienstverhältnis finden das OÖ Landarbeitsgesetz und der Kollektivvertrag für die Angestellten der Lagerhausgenossenschaften in Oberösterreich in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Angestelltenbetriebsräten, gemeinsamen Betriebsrat und Betriebsinhaber/Genossenschaft abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für die Angestellten jeweils geltenden Fassung.

Der Angestellte hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn geltenden Betriebsvereinbarungen.

4. Beginn des Dienstverhältnisses:

5. Art des Dienstverhältnisses

auf unbestimmte Zeit/auf bestimmte Zeit bis zum

Das erste Monat wird als Probemonat vereinbart.

6. Angerechnete Vordienstzeiten

a) für die Einstufung

b) für den Urlaub (inkl. Schulzeiten)

c) für die Abfertigung nach dem Abfertigungssystem „alt“

7. Auflösung: Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit gelöst werden, ansonsten ist die Kündigung vom Dienstgeber so auszusprechen, dass die Kündigungsfrist von 6 Wochen jeweils am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet.

Die Kündigungsfrist des Angestellten beträgt ein Monat zum Letzten jedes Monats.

8. Der gewöhnliche Dienort:

9. Dienstverwendung:

10. Einstufung:

11. Entgelt

Bruttogehalt: € pro Monat

Überstundenpauschale (pro Monat € x jährlich zahlbar)

damit sind Überstunden abgegolten.

Zulagen

- a) kollektivvertragliche
b) freiwillige

Sonderzahlungen

Die Urlaubsremuneration gelangt am 31. Mai und die Weihnachtsremuneration am 31. Oktober für das entsprechende Kalenderjahr zur Auszahlung.

(Alternativ: Für Dienstnehmer, die ab 01.05. des jeweiligen Jahres eintreten, wird das aliquote Urlaubsgeld mit dem Dezembergehalt angewiesen.)

Sonstiges

Die Gehälter sind mit jedem Monatsletzten fällig und werden auf ein vom Angestellten bekannt gegebenes inländisches Bankkonto angewiesen.

11. Das Urlaubsausmaß beträgtWerktage / Arbeitstage;

12. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt
sie wird wie folgt auf die Arbeitstage verteilt

13. Sonstige Vereinbarungen: Als Dienort gelten ferner alle Betriebsstätten des Dienstgebers.
.....

14. Mitarbeitervorsorgekasse

Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse
.....

....., am..... Dienstzettel übernommen:*

Unterschrift des Dienstgebers	Unterschrift des/der Angestellten
-------------------------------	-----------------------------------

***Achtung: Bei Ausstellung als Dienstvertrag, sollte an dieser Stelle die nachstehende Formulierung aufgenommen werden:**

Die Vertragsteile fertigen den gegenständlichen Dienstvertrag zum Zeichen ihrer vollinhaltlichen Zustimmung mit ihrer Unterschrift.

Jedenfalls ist der Dienstvertrag von Dienstgeber und Dienstnehmer zu unterfertigen.