

KOLLEKTIVVERTRAG

*für die Arbeiter:innen in den
Raiffeisenlagerhäusern Steiermark*

1. Jänner 2026

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die ArbeiterInnen
in den Raiffeisenlagerhäusern
Steiermark**

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2026

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2	Geltungsdauer	<u>3</u>
§ 3	Dienstrecht	<u>4</u>
§ 4	Einstellung	<u>4</u>
§ 5	Arbeitszeit	<u>5</u>
§ 5a	Beschäftigung von Arbeitnehmern an Samstagen nach 13 Uhr	<u>6</u>
§ 5b	Flexibilisierte Arbeitszeit	<u>7</u>
§ 6	Sonn- und Feiertagsruhe	<u>9</u>
§ 7	Entgelt	<u>10</u>
§ 7a	Übergangsregelung Dienstalterszulage	<u>11</u>
§ 8	Zulagen	<u>11</u>
§ 9	Akkordarbeit	<u>11</u>
§ 10	Überstundenvergütung	<u>12</u>
§ 11	Sonderzahlungen	<u>12</u>
§ 12	Arbeitsjubiläum	<u>13</u>
§ 13	Urlaub	<u>13</u>
§ 13a	Karenzanrechnung	<u>14</u>
§ 14	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	<u>15</u>
§ 15	Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen Gründen	<u>16</u>
§ 16	Reisespesen	<u>17</u>
§ 17	Schutz- und Arbeitskleidung	<u>17</u>
§ 18	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>18</u>
§ 18a	Altersteilzeit	<u>19</u>
§ 19	Abfertigung	<u>20</u>
§ 20	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	<u>20</u>
§ 21	Fälligkeit und Verfall von Ansprüchen	<u>21</u>
§ 22	Schlichtung von Streitfällen	<u>21</u>
§ 23	Schlussbestimmungen	<u>21</u>
Anlage I	Lohntafel	<u>23</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen am 10.12.2003 zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, 1025 Wien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

§ 1 Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet des Bundeslandes Steiermark.
- 2. Fachlich:** Für folgende Genossenschaften in der Steiermark:
Lagerhausgenossenschaft Gleinstätten-Ehrenhausen-Wies reg.Gen.m.b.H.
Lagerhaus Thermenland eGen.
Lagerhaus Wechselgau reg.Gen.m.b.H.
Lagerhausgenossenschaft St. Michael ob Leoben reg.Gen.m.b.H.
Lagerhausgenossenschaft Graz-Land reg.Gen.m.b.H.
Steirische Beerenobstgenossenschaft reg.Gen.m.b.H.
Steirerfrucht Steir. Obst- und Gemüsegenossenschaft reg.Gen.mb.H.
Steirische Gartenbaugenossenschaft, reg.Gen.m.b.H.
Erzherzog Johann Weine Ehrenhausen-Klöch Weinkellerei u. Handels-
ges.m.b.H. u. Co KG
- 3. Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitern und Arbeiterinnen.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2026 in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertrags-schließenden Parteien zu führen.

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

§ 3 Dienstrecht

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

2. Die Arbeitnehmer sind berechtigt, von Mitgliedern oder sonstigen Kunden eine Provision oder eine andere Entlohnung anzunehmen.

3. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Absatzes bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 109 Landarbeitsgesetz.

4. In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes (LAG) und sonstige für die Arbeitnehmer wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 4 Einstellung

1. Von jeder Aufnahme ist vor Dienstantritt der Betriebsrat in Kenntnis zu setzen und anzuhören. Diese Information ist spätestens bei der Anmeldung zur Sozialversicherung vorzunehmen.

2. Ein Probendienstverhältnis kann höchstens auf die Dauer von einem Monat abgeschlossen werden.

3. Die Einreihung der Arbeitnehmer ist durch den Arbeitgeber nach Anhören des Betriebsrates vorzunehmen. Dem Arbeitnehmer sind mittels Dienstzettel die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.
2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf 40 Stunden ausgedehnt werden. Dies bedeutet, dass die Zeit von der 38,5. Stunde bis zur 40. Stunde als Mehrarbeit gilt, die durch Freizeit 1:1 auszugleichen ist. Sollte es nicht möglich sein, Mehrarbeitsstunden innerhalb eines zu definierenden Durchrechnungszeitraumes von höchstens 26 Wochen durch Freizeit auszugleichen, sind diese Stunden als Mehrarbeitsstunden auszubezahlen, wobei der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, bis zu zehn Mehrarbeitsstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen.
Zur Berechnung der Vergütung der Mehrarbeit ist das Bruttomonatslohn durch 167 zu teilen.
3. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. In die tägliche Arbeitszeit sind Pausen nicht einzurechnen.
4. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt, in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse, der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.
5. Über Betriebsvereinbarung kann im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer die tägliche Normalarbeitszeit entsprechend § 153 Abs. 3 LAG auf höchstens 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn
 - a) in dieser Woche die Wochenarbeitszeit auf höchstens 4 Tage verteilt wird, und
 - b) zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende höchstens 11 Stunden liegen.Für Teilzeitarbeitnehmer gilt darüber hinaus, dass damit die wöchentlichen Arbeitstage entsprechend dem Anstellungsausmaß auf das Mindestmaß reduziert werden müssen. Bei Pflorgeteilzeit nach § 63 Landarbeitsgesetz und Elternteilzeit nach §§ 44, 45 und 51 Landarbeitsgesetz kann eine abweichende Verteilung vereinbart werden.
6. Arbeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gelten als Nachtarbeit. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen zur Nachtarbeit nicht verwendet werden.

7. Fahrpersonal:

Die Arbeitszeit des Fahrpersonals beträgt innerhalb von zwei Arbeitswochen 77 Stunden. Eine Überschreitung dieser Arbeitszeit um 18 Stunden innerhalb zweier Arbeitswochen ist ohne behördliche Genehmigung zulässig. Für die Entlohnung dieser Stunden gilt Punkt 5 sinngemäß. Die reine Arbeitszeit am Steuer (Lenkzeit) darf bei Kraftfahrern 8 Stunden täglich nicht überschreiten. Nach einem ununterbrochenen vierstündigen Dienst am Steuer ist für den Kraftfahrer eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde einzulegen. Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten muss mindestens 11 Stunden betragen. Innerhalb zweier Wochen müssen zwei ununterbrochene Ruhezeiten von mindestens je 36 Stunden liegen.

8. Der Wirtschaftstag anspruchsberechtigter Frauen wird an einem Samstag gewährt.

§ 5a Beschäftigung von Arbeitnehmern an Samstagen nach 13 Uhr

1. Für das Arbeiten an Samstagen nach 13 Uhr in Bau- und Gartenmärkten während der regulären Öffnungszeiten innerhalb der Normalarbeitszeit werden folgende Regelungen getroffen.
2. Grundsätzlich sollen die Arbeitnehmer nur an 2 Samstagen innerhalb von 4 Wochen beschäftigt werden.
3. Für die Tätigkeit an Samstagen ab 13 Uhr gebührt eine Zeitgutschrift in Höhe von 30% (18 Minuten) pro Stunde.
4. Kann das Zeitguthaben nicht innerhalb des jeweils gültigen Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, gebührt an Stelle der Zeitgutschrift ein finanzieller Zuschlag von 30% pro Normalstunde. Der Divisor für die Berechnung beträgt 1/158. Dieser Zuschlag gebührt auch dann, wenn das Zeitguthaben wegen Beendigung des Dienstverhältnisses nicht konsumiert werden kann.

§ 5b Flexibilisierte Arbeitszeit

1. Die Flexible Arbeitszeit dient

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

Die Zeitaufzeichnung hat bei flexibler Arbeitszeit ohne automatischen Zeitabzug zu erfolgen. Flexibilisierte Arbeitszeit kann ausschließlich über eine Betriebsvereinbarung und nur für Vollzeit-Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Betriebsvereinbarung muss definieren:

- c)** die Länge des Durchrechnungszeitraums,
- d)** Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraums,
- e)** die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit,
- f)** die maximale tägliche Normalarbeitszeit,
- g)** die maximale Höhe der Übertragungsmöglichkeiten und
- h)** die betroffene Arbeitnehmergruppe.

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

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

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

5. Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, so ist die betriebsübliche Normalarbeitszeit nach § 5 (2) dieses Werktages in die Normalarbeitszeit dieser Woche einzurechnen. Beim Urlaubsverbrauch ist je beanspruchten Urlaubstag bzw. je beanspruchter Urlaubswoche die in diesen Zeitraum fal-

lende vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit anzurechnen.

6. Der Durchrechnungszeitraum kann für einzelne Bereiche auf höchstens 52 Wochen verlängert werden.

Am Ende des Durchrechnungszeitraums kann ein Stundenguthaben bzw. Stundendefizit von jeweils 20 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Darüber hinaus sind am Ende des Durchrechnungszeitraums

a) bestehende Mehrleistungen mit einem Überstundenzuschlag entsprechend § 10 abzugelten bzw.

b) Minusstunden auf 0 zu setzen.

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

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

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

10. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Ausgleich von Zeitguthaben ist unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer und unter Bedachtnahme der jeweiligen Betriebserfordernisse tunlichst in ganzen Tagen zu gewähren. Jedenfalls hat die Arbeitszeit im Falle des Ausgleichs von Zeitguthaben mindestens 4 Stunden zu betragen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von tatsächlich weniger als 32 Stunden ist der Ausgleich von Zeitguthaben jedenfalls in ganzen Tagen zu gewähren.

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

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

13. Wird ein Dienstverhältnis im Verlauf eines Durchrechnungszeitraumes aufgelöst, so sind allfällige Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehen, mit Überstundenzuschlägen entsprechend § 10 zu vergüten.

14. Allenfalls auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit fehlende Arbeitsstunden können auf noch ausstehende Entgeltbestandteile aufgerechnet werden, ausgenommen im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, des berechtigten vorzeitigen Austrittes oder der ungerechtfertigten Entlassung. In diesen Fällen ist eine Aufrechnung nicht möglich.

§ 6 Sonn- und Feiertagsruhe

1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage gemäß Arbeitsruhegesetz, 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.

Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgeltes um 12.00 Uhr.

2. Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

Kommentar:

Im Rahmen des KV-Abschlusses 1998 wurde eine Ersatzregelung für die Landesfeiertage (19. März – Josefstag & 29. Juni – Peter und Paul-Tag), die eine zusätzliche Erhöhung der kollektivvertraglichen Lohnsätze von 1,2 % mit 01.01.1999 vorsieht, getroffen.

§ 7 Entgelt

1. Die Arbeitnehmer werden in Lohnkategorien eingeteilt. Die Anlage I (Lohntafel) bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die in der Lohntafel festgelegten Löhne sind Mindestlöhne.

2. Für Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer fachlichen Tätigkeit nicht unter die Anlage I eingereiht werden können (z.B. Werkstättenarbeiter, Tankwarte), ist, solange für solche Arbeitnehmer keine Sonderregelung in diesen Kollektivvertrag aufgenommen wird, der jeweils fachlich sonst in Betracht kommende Kollektivvertrag anzuwenden.

3. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Kategorie oder vorübergehende Stellvertretung eines Arbeiters einer höheren Lohnkategorie, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen 5 Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Lohnes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Lohnkategorie der Mindestlohn dieser Kategorie.

Wenn ein Arbeitnehmer, der in Kategorie 2, 3 oder 5 eingestuft ist, mindestens 1 Woche die Tätigkeit eines nach Kategorie 4 eingestuftem Arbeitnehmer ausübt, erhält er für die Zeit dieser Tätigkeit die Entlohnung nach Kategorie 4.

§ 7a Übergangsregelung Dienstalterszulage

Jene Arbeiter, die am 1.1.1999 mindestens im 25. Dienstjahr stehen, erhalten eine Dienstalterszulage in der Höhe von € 28,34 als starre Zulage. Für alle anderen Arbeiter entfällt die Gewährung einer Dienstalterszulage. Alle bestehenden Überzahlungen werden mit der Dienstalterszulage aufgerechnet.

§ 8 Zulagen

- 1.** Bei Arbeiten mit Kohle und Koks gebührt ein Schmutzzuschlag in der Höhe von 10 % des kollektivvertraglichen Mindestlohnes.
- 2.** Weitere Schmutzzulagen können innerbetrieblich festgelegt werden (z. B. bei erheblicher Schmutz- und Staubentwicklung, bei Manipulation mit Futtergetreide und losem Düngerkalk, offene Manipulation im Rahmen einer losen Düngerkette).
- 3.** So ferne in den Betrieben Vorarbeiter (Lagerhalter) oder deren Vertreter im Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, die von der Betriebsleitung ausdrücklich als solche bestimmt wurden, erhöhen sich für diese die entsprechenden Lohnsätze um 10 %.
- 4.** Wenn die Normalarbeitszeit in die Nachtzeit fällt (20.00 Uhr bis 6.00 Uhr), gebührt für die Arbeitsleistung zur Nachtzeit ein 25%iger Zuschlag, so ferne es sich um keine Überstundenarbeit handelt. Diese Arbeiten bedürfen einer ausdrücklichen Anordnung des Arbeitgebers.

§ 9 Akkordarbeit

- 1.** Akkordarbeit und deren Entlohnung sind mit dem Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, mit den Arbeitnehmern festzusetzen. Die Akkordlöhne sind hinsichtlich ihrer Höhe derart zu vereinbaren, dass sie es dem Arbeitnehmer ermöglichen, innerhalb der festgesetzten Normalarbeitszeit einen um 25 % höheren Verdienst als im Zeitlohn zu erreichen.

2. Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und werdende Mütter nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft dürfen nicht im Akkord beschäftigt werden.

§ 10 Überstundenvergütung

1. Überstunden sind ausdrücklich angeordnete oder nachträglich genehmigte Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hinausgehen.

2. Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die 50 % höher ist als der Stundenlohn. Für Arbeiten während der Nachruhezeit und an Sonntagen gebührt ein 100%iger Zuschlag zum Stundenlohn.

3. Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer anstelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit erhält.

4. Überstunden, die an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

5. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen zu Überstundenarbeit nicht herangezogen werden.

§ 11 Sonderzahlungen

1. Alle Arbeitnehmer erhalten mit dem Mai-Lohn eines jeden Jahres für das jeweilige Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe des für Mai zustehenden Monatsbruttoentgeltes (ohne Überstundenentlohnung und SEG-Zulagen) und mit dem Oktober-Lohn eines jeden Jahres ein Weihnachtsgeld in der Höhe des für Oktober zustehenden Monatsbruttoentgeltes (ohne Überstundenentlohnung und SEG-Zulagen).

2. Arbeitnehmer, die während des Jahres eintreten oder deren Dienstverhältnis während des Jahres endet, erhalten den aliquoten Teil. Dieser An-

spruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

3. Wenn ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus Verschulden entlassen wird, so hat er die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel erhaltenen Sonderzahlungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses zurückzuzahlen. Eine Kompensation des Überbezuges mit der Weihnachtsremuneration ist möglich.

§ 12 Arbeitsjubiläum

Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung im selben Betrieb von

20 Jahren mindestens	1 Monatslohn,
25 Jahren mindestens	1,5 Monatslöhne,
30 Jahren mindestens	2,5 Monatslöhne,
40 Jahren mindestens	3,5 Monatslöhne

als Anerkennungszulage gewährt.

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

§ 13 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt ab 1.1.1986 bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

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

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

a) die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961,

im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familien-eigene Arbeitskraft (§ 2 Abs. 3 Landarbeitsgesetz), sofern sie mindes-tens 6 Monate gedauert hat;

- b)** Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 Entwicklungshilfegesetz, BGBl. Nr. 474/1974;
- c)** Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert hat.
- d)** Vordienstzeiten, die in der Raiffeisen-Warenorganisation (RWA, Lager-häuser) zugebracht wurden, werden zur Gänze, Vordienstzeiten in an-deren Raiffeisen-Genossenschaften zur Hälfte angerechnet.

3. Zeiten nach Abs. 3 Buchst. a), b) und c) sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren anrechenbar.

4. Im Übrigen sind die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes anzu-wenden.

§ 13a Karenzanrechnung

1. Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch ge-nommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Be-rufsjahre gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1.1.2012 oder da-nach beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen von Mehrlings-geburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung von Berufsjahren die für den Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

2. Karenzurlaube nach dem Landarbeitsgesetz, die im laufenden Dienst-verhältnis ab dem 1.1.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemes-sung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheits-fall (Unglücksfall) und das Urlaubsmaß, das Jubiläumsgeld sowie für die Berufsjahre im Höchstmaß von 24 Monaten angerechnet.

3. Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwerster-kranken Kindern nach den §§ 14a und 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 Urlaubsmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

4. Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 10.12.2019 gilt § 43 LAG.

§ 14 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1. Ist ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer

Dienstzeit	volles Entgelt	halbes Entgelt
bis zu 1 Jahr	6 Wochen	4 Wochen
vom 1. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

2. 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. 1 noch nicht erschöpft ist.

3. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung 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 ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem 1. oder 2. Satz noch nicht erschöpft ist.

4. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben. Auf dessen Verlangen hat er eine Bestätigung des behandelnden Arztes über Art und voraussichtlicher Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen, sonst verliert er auf die Dauer der Säumnis die Ansprüche nach Abs. 1 bis 3.

5. Wegen einer durch Krankheit (Unglücksfall) oder Arbeitsunfall verursachten Dienstverhinderung darf der Arbeitnehmer nicht entlassen werden.

6. Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf die Fortzahlung des Entgeltes für die nach § 14 Abs. 1, 2 und 3, vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet; ist es auf bestimmte Zeit vereinbart gewesen oder endet es infolge einer früheren Kündigung, so erlöschen die Ansprüche mit Beendigung des Dienstverhältnisses. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 Abs. 1, 2 und 3 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 14 Abs. 1, 2 und 3 einvernehmlich beendet wird.

§ 15 Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen Gründen

Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf sein Entgelt für die tatsächliche Dauer einer Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Wichtige Gründe sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen und eingetragenen Partner gemäß EPG;
- b) Begräbnis des Gatten, der Gattin, der Kinder, Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister und eingetragenen Partner gemäß EPG;
- c) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
- d) Niederkunft der Gattin;
- e) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;
- f) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- g) Wohnungswechsel;
- h) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich rechtlicher Körperschaften;
- i) Ausübung des Wahlrechtes.

§ 16 Reisespesen

1. Das Tagesgeld für Inlandsdienstreisen beträgt € 26.40 pro Tag. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so wird für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet. Das volle Tagesgeld steht für 24 Stunden zu. Erfolgt eine Abrechnung des Tagesgeldes nach Kalendertagen, steht das Tagesgeld für den Kalendertag zu. Übernachtungskosten werden gemäß Beleg verrechnet.

2. Spesenzuschüsse sind bis spätestens 15. des nächstfolgenden Monats auszuzahlen.

§ 17 Schutz- und Arbeitskleidung

1. Den Arbeitnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird.

Dies gilt insbesondere bei Arbeiten mit Handelsdünger, Spritz- oder gefährlichen chemischen Mitteln.

Zur persönlichen Schutzausrüstung gehören Schutzbekleidungsstücke, wie Schutzhelme, Schutzhandschuhe oder Sicherheitsschuhe sowie persönliche Schutzgeräte, wie Schutzbrillen, Gehörschutzmitteln, Sicherheitsgürtel oder Atemschutzgeräte. Die persönliche Schutzausrüstung ist auf die Art der Arbeit abzustellen und bei der Arbeit zu verwenden.

2. Jeder Arbeiter erhält jährlich eine Arbeitskleidung, im Bedarfsfalle zwei, die im Eigentum der Genossenschaft bleiben; die Reinigung und Instandhaltung der Arbeitskleidung obliegt dem Arbeitnehmer.

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden mit Ablauf der Zeit.

2. Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

3. Die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

4. Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Arbeitgeber zum 15. oder letzten Tag eines Kalendermonats gemäß der folgenden Tabelle

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem 3. Dienstjahr	2 Monate
ab dem 6. Dienstjahr	3 Monate
ab dem 16. Dienstjahr	4 Monate
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate

gekündigt werden.

5. Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum letzten Tag eines Kalendermonats gekündigt werden.

§ 18a Altersteilzeit

1. Wurde oder wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide idF BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen für alle zum 31.10.2007 laufenden und zukünftigen Altersteilzeitvereinbarungen.

2.

- a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004 durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice, sowie durchschnittliche (Jahresdurchschnitt) Provisionsverdienste oder Anteile an leistungsorientierten Entgeltfindungssystemen) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
- b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z.B. Überstunden, Provisionen oder sonstiges Leistungsentgelt) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet werden.
- d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f) Vor Abschluss zukünftiger Altersteilzeitvereinbarungen ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase).

In diesem Fall gilt:

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch grundsätzlich ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszusahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben. Wird das Arbeitsverhältnis während der Dauer der vereinbarten Altersteilzeit jedoch auf Betreiben des Arbeitgebers (einvernehmliche Auflösung auf Betreiben des Arbeitgebers, Arbeitgeberkündigung, ungerechtfertigte Entlassung) gelöst, so sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mit dem in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlag auszusahlen.

§ 19 Abfertigung

Für die Abfertigung sind die jeweils in Geltung stehenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes unter Berücksichtigung der Regelungen des § 20 anzuwenden.

§ 20 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Anspruch auf Krankentgelt, Kündigungsfristen, Abfertigungen, Jubiläumsgelder), werden für nicht unterbrochen beschäftigte Arbeitnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Arbeitsverhältnisse unterbrochen sind. Arbeitsverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Arbeitnehmer bei Ar-

beitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Arbeitgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Arbeitsverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

2. Für den Abfertigungsanspruch werden nur solche Zeiten zusammenge-rechnet, für die bisher keine Abfertigung gezahlt wurde.

§ 21 Fälligkeit und Verfall von Ansprüchen

1. Als Fälligkeitstag für Ansprüche der Arbeitnehmer gilt der Auszahlungs-tag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

2. Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers aus dem Arbeits-verhältnis sind bei sofortigem Verfall innerhalb von 6 Monaten, bei Überstun-den innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die 3jährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht.

3. Als Fälligkeitstag für vom Arbeitnehmer allfällig zu erhebende Schaden-ersatzansprüche gilt jener Tag, an dem der Arbeitgeber von dem erlittenen Schaden Kenntnis erhielt.

§ 22 Schlichtung von Streitfällen

Streitigkeiten bei Auslegung dieses Vertrages sollen, bevor die Arbeitsge-richte (Arbeits- und Sozialgericht, Bundeseinigungsamt) angerufen wer-den, durch Vertreter der vertragsschließenden Teile geschlichtet werden.

§ 23 Schlussbestimmungen

1. Bestehende höhere Löhne oder sonstige günstigere betriebliche Verein-barungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

2. Bezüglich Errichtung und Tätigkeit der Betriebsvertretung gelten die Be-stimmungen des Landarbeitsgesetzes.

Raaba-Grambach, am 17.12.2026

ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND

1020 Wien, F.-W.-Raiffeisen-Platz 1

Mag. Erwin Hameseder eh.

Generalanwalt

Dr. Johannes Rehulka eh.

Generalsekretär

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Reinhold Binder eh.

Bundsvorsitzender

Peter Schleinbach eh.

Bundesgeschäftsführer

Karl Orthaber eh.

Fachexperte

Anlage I Lohntafel

**für die ArbeiterInnen in den Raiffeisenlagerhäusern
Steiermark
gültig ab 1. Jänner 2026**

		Mindestlohn in Euro	
		Monat	Stunde
2.	Arbeitnehmer mit qualifizierter Tätigkeit, z. B.		
	a) Arbeiten, bei denen regelmäßig oder zumindest überwiegend schwere Lasten befördert werden;		
	b) Arbeiten, bei Lagerung, Verkaufsvorbereitung, Auftragsvorbereitung und Versand, die überwiegend besondere Fachkenntnisse erfordern;		
	c) qualifizierte Arbeiten an Maschinen, die technische Kenntnisse erfordern (Maschinenführer);		
	d) Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten an Einrichtungen und Maschinen, soweit keine abgeschlossene Berufsausbildung im Sinne eines Professionisten erforderlich ist;		
	mit einer Betriebszugehörigkeit		
	a) bis zu 1 Jahr	2.188,00	13,10
	b) bis zu 10 Jahren	2.249,00	13,46
	c) bis zu 17 Jahren	2.280,00	13,65
	d) über 17 Jahre	2.310,00	13,83

		Mindestlohn in Euro	
		Monat	Stunde
3.	Kraftwagenlenker für PKW, LKW mit einem Gesamtgewicht bis zu 3,5 t, Kranführer, Elektrokarrenfahrer, Hubstapler etc.		
	mit einer Betriebszugehörigkeit		
	a) bis zu 1 Jahr	2.310,00	13,83
	b) bis zu 10 Jahren	2.331,00	13,95
	c) bis zu 17 Jahren	2.400,00	14,37
d) über 17 Jahre	2.443,00	14,62	
4.	Kraftwagenlenker für LKW über 3,5 t Gesamtgewicht und Zugmaschinen		
	mit einer Betriebszugehörigkeit		
	a) bis zu 1 Jahr	2.374,00	14,21
	b) bis zu 10 Jahren	2.392,00	14,32
	c) bis zu 17 Jahren	2.472,00	14,80
d) über 17 Jahre	2.518,00	15,07	
5.	Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten ausüben		
	mit einer Betriebszugehörigkeit		
	a) bis zu 10 Jahren	2.161,00	12,94
	b) bis zu 17 Jahren	2.179,00	13,04
c) über 17 Jahre	2.204,00	13,19	

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



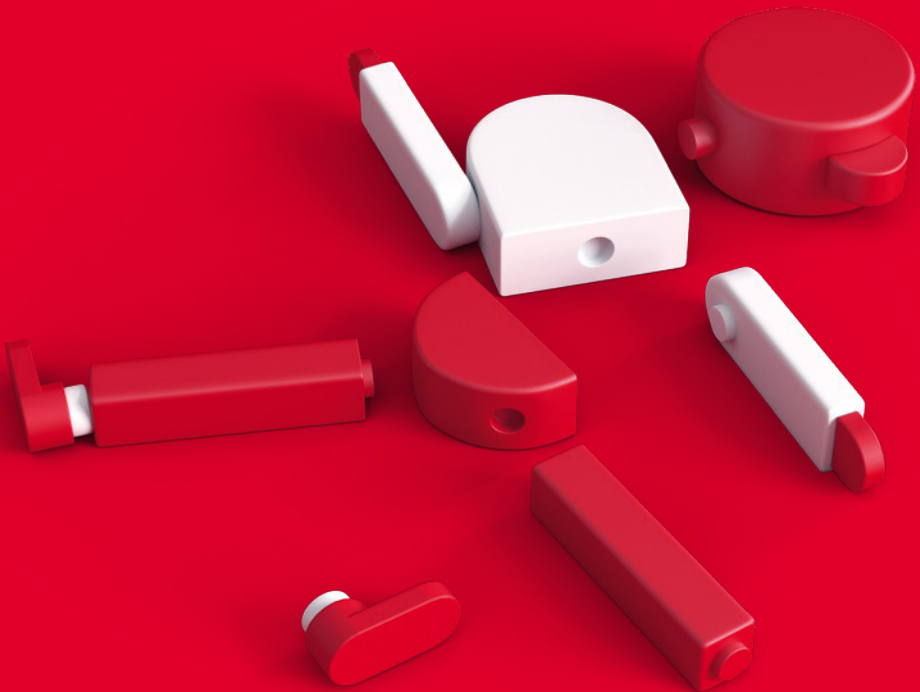
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.