PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter:innen in den Betrieben der NÖ. Winzergenossenschaften sowie der Winzerhausvertriebsgesellschaften

1. Jänner 2025

www.proge.at

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 geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte 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 ebenfalls 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 Betrieben der nö. Winzergenossenschaften sowie der Winzerhausvertriebsgesellschaft

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2025

Inhaltsverzeichnis

§ 1. Vertragspartner 3
§ 2. Geltungsbereich 3
§ 3. Geltungsdauer 4
§ 4. Dienstrecht 4
§ 5. Einstellung 4
§ 6. Arbeitszeit 5
§ 7. Mehrarbeit, Überstunden, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit 6
§ 8. Schutz der Frauen und Jugendlichen 7
§ 9. Arbeitsbekleidung 9
§ 9.a Schutzkleidung 9
§ 10. Jubiläumsgeld 9
§ 11. Entlohnung 10
§ 12. Urlaub 10
§ 13. Urlaubszuschuss 11
§ 14. Weihnachtsremuneration 11
§ 15. Entgelt bei Dienstverhinderung 12
§ 16. Sonstige Dienstverhinderungen 15
§ 17. Zulagen 16
§ 18. Lösung des Dienstverhältnisses 17
§ 19. Abfertigung 19
§ 19.a Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“) 21
§ 19.b Anrechnungsbestimmungen 21
§ 20. Betriebsvertretung 21
§ 21. Begünstigungsklausel 22
§ 22. Verjährung von Ansprüchen 22
§ 23. Schlichtung von Streitigkeiten 22
§ 24. Schlussbestimmungen 23
Anlage 1 LOHNTAFEL 24
Anlage 2 Niederösterreichische Winzergenossenschaften 26

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeiterInnen in den Betrieben der nö. Winzergenossenschaften sowie der Winzerhausvertriebsgesellschaft.

§ 1. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband** in 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE** in 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet.

2. Fachlich:

Für die niederösterreichischen Winzergenossenschaften, welche in der Anlage 2 namentlich angeführt sind.

3. Persönlich:

Für alle ständigen Arbeiter und Arbeiterinnen in obigen Betrieben. Unter ständigen Dienstnehmern sind alle jene zu verstehen, die im Betrieb laufend, wenn auch nur tageweise, zur Verfügung stehen. Dienstnehmer, die ausschließlich für die Zeit der Lese aufgenommen werden, unterliegen nicht dem Kollektivvertrag.

4. Die im Folgenden verwendeten geschlechtsspezifischen Ausdrücke verstehen sich geschlechtsneutral.

§ 3. Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2025 in Kraft. Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

2. Dieser Kollektivvertrag kann von jedem Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalendermonats aufgekündigt werden; für die Aufkündigung der Lohnsätze genügt die Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat.

3. Die durch Kündigung zum Erlöschen gebrachten Vertragsbestimmungen bleiben für die Dienstverhältnisse, die unmittelbar vorher von ihnen erfasst waren, so lange weiter aufrecht, bis sie durch neue ersetzt werden.

§ 4. Dienstrecht

In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und die sonstigen für die Dienstnehmer wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 5. Einstellung

1. Von jeder Aufnahme ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

2. Ein Probedienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

3. Jedem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Lohngruppe beziehungsweise Einstufung schriftlich mittels Dienstzettel (siehe Anlage 3) mitzuteilen.

4. Jeder Dienstnehmer ist über alle internen dienstlichen und geschäftlichen Vorgänge des Betriebes zur Verschwiegenheit verpflichtet, insoweit dadurch seine persönlichen Rechte keine wie auch immer geartete Beeinträchtigung erfahren. Diesbezügliche Mitteilungen dürfen jedoch nur an die dafür zuständigen Stellen gemacht werden.

Kommentar zu Ziffer 4:
Als im Sinne des § 5, Ziffer 4, dieses Kollektivvertrages zuständige Stellen sind anzusehen: Der Geschäftsführer, der Obmann, die Vorstandsmitglieder, der Vorsitzende des Aufsichtsrates, die Aufsichtsratsmitglieder, der Raiffeisen-Revisionsverband Niederösterreich-Wien eGen, die Gewerkschaft PRO-GE sowie die Landarbeiterkammer.

§ 6. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden und ist auf fünf Wochentage aufzuteilen.

2. Maximal 1,5 Stunden je Woche (von 38,5 auf 40 Wochenstunden) gelten als Mehrarbeitszeit.

3. Die Aufteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage erfolgt in Anpassung an die Betriebsverhältnisse im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und den Organen der Betriebsvertretung mittels einer Betriebsvereinbarung oder, wenn keine Betriebsvertretung besteht, mit dem Dienstnehmer.
Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage kann die Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

4. Der 24. und der 31. Dezember sind dienstfrei unter Fortzahlung des Lohnes für die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden.

5. Als Nachtruhe gilt in der Regel die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr.

6. Für Arbeitsspitzen, insbesondere während der Lese und des Weihnachtsgeschäftes, kann zwischen Betrieb und Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, mit den beteiligten Dienstnehmern, Schichtarbeit schriftlich vereinbart werden.

7. Jugendliche dürfen zur Nachtarbeit nicht verwendet werden.

8. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann durch die Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit muss 37 Stunden betragen.
Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein festzulegen. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen ergeben, sind vorher schriftlich mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

9. Auch während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen regelmäßigen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgelte (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

§ 7. Mehrarbeit, Überstunden, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit im Sinne des § 6 Z. 2 ist als Normalstunde – ohne Zuschlag – zu vergüten. An Stelle der Bezahlung kann sie auch durch Freizeit im Ausmaß 1 : 1 abgegolten werden.

2. Arbeiten, welche über die Normalarbeitszeit und die Mehrarbeitszeit hinaus angeordnet werden, gelten als Überstunden und sind mit einem Zuschlag von 50 Prozent zum Normalstundenlohn zu vergüten, sofern sie nicht einvernehmlich innerhalb von acht Tagen durch Freizeit im Ausmaß von 1 : 1,5 oder 1 : 2 ausgeglichen werden. Jede Überstunde ist in die Liste laut Anlage 4 einzutragen.

Bei Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle wird die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Rückkehr beziehungsweise Arbeitsbeendigung als durchlaufende Arbeitszeit gerechnet. Für solche Dienstleistungen (Kraftfahrer, Mitfahrer usw.) kann ein Pauschallohn vereinbart werden.

Kommentar zu Ziffer 2:
Der Freizeitausgleich für Überstunden ist dermaßen zu berechnen, dass für Normalstunden das Eineinhalbfache, für Sonn-, Feiertags- und Nachtstunden das Doppelte des Überstundenausmaßes zu gewähren ist.

3. Mehrdienstleistungen bei Nachtzeit (20 Uhr bis 6 Uhr) und Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen werden mit 100 Prozent auf den Normalstundenlohn vergütet.

Kommentar zu Ziffer 3:
Nachtfahrten (20 Uhr bis 6 Uhr) sind mit 100 Prozent Zuschlag zum Stundenlohn zu bezahlen. Findet eine Übernachtung statt, so gilt die Schlaf- bzw. Nächtigungszeit nicht als Arbeitszeit. In diesem Fall gebührt das Übernachtungsgeld.

4. Bei Schichtarbeit gemäß § 6 Z. 6 wird für die Nachtzeit (20 Uhr bis 6 Uhr) ein Zuschlag von 25 Prozent pro Normalstunde gewährt.

5. Als gesetzliche Feiertage gemäß dem Landarbeitsgesetz gelten:
1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Als Feiertag gilt zusätzlich der Tag des Landespatrons von NÖ, das ist der 15. November (Hl. Leopold). Im Einvernehmen kann individuell auch ein anderer Tag vereinbart werden.
Für diese Feiertage ist der jeweilige Lohnausfall zu bezahlen.

§ 8. Schutz der Frauen und Jugendlichen

Bezüglich des Schutzes der Frauen und Jugendlichen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

Kommentar:

1. *Weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters und Jugendliche dürfen nicht zur Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden; Jugendliche auch nicht zur Überstundenleistung.*

2. *Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Sie dürfen nicht zu schweren körperlichen Arbeiten und Überstunden verwendet werden. Weiters sind diese acht Wochen vor der Niederkunft von jeder Arbeit zu befreien (Lohnausfall gemäß dem Landarbeitsgesetzes vergütet die Österreichische Gesundheitskasse).*

3. *Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden; nach einer Früh- oder Mehrlingsgeburt oder nach Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von zwölf Wochen.*

4. *Die erforderliche Stillzeit ist freizugeben.*

5. *Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.*

6. *Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung dem Dienstgeber bekannt gegeben wird.*

7. *Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung einer Einigungskommission beigeschlos-*

sen sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz belehrt wurde.

8. *Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Schutzfrist ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) bis zum Ablauf von zwei Jahren nach ihrer Entbindung zu gewähren.*

9. *Wird Karenzurlaub gewährt, so erstreckt sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.*

§ 9. Arbeitsbekleidung

Die ständigen Dienstnehmer erhalten von ihrem Dienstgeber jährlich mindestens eine Arbeitsbekleidung, die Eigentum der Firma bleibt, bei Bedarf gebührt eine zusätzliche Arbeitsbekleidung.
Die Reinigung und Instandhaltung obliegt dem Dienstnehmer.

Kommentar:
Die Arbeitsbekleidung ist bei Dienstantritt auszufolgen und wird jährlich Anfang Juli erneuert.

§ 9.a Schutzkleidung

Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen.
Siehe § 237 LAG in geltender Fassung.

§ 10. Jubiläumsgeld

Für langjährige ununterbrochene Dienste werden dem Dienstnehmer nach einer Arbeitszeit in der Winzergenossenschaft

von 10 Jahren mindestens	ein halber Bruttomonatslohn
von 25 Jahren mindestens	ein Bruttomonatslohn

von 30 Jahren mindestens zwei Bruttomonatslöhne
von 40 Jahren mindestens drei Bruttomonatslöhne

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.
Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes befreit.

§ 11. Entlohnung

1. Die in der Lohntafel (Anlage 1) festgesetzten Löhne sind Mindestlöhne und bilden einen Bestandteil des Kollektivvertrages.

2. Die Abrechnung des Arbeitslohnes erfolgt monatlich im Nachhinein.

3. Bei der Lohnauszahlung ist dem Dienstnehmer eine Lohnabrechnung, die das Entgelt, auch Zulagen, Überstunden usw. sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherung usw. auszuweisen hat, auszuhändigen.

§ 12. Urlaub

Der Anspruch des Dienstnehmers richtet sich nach den jeweils gültigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.
Vordienstzeiten, die in Winzergenossenschaften zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet (gilt für Neueinstellungen ab 1.1.2013).
Vordienstzeiten, die in der RWA (Raiffeisen Ware Austria) oder in den Raiffeisen-Lagerhäusern zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet. (gilt für Neueinstellungen ab 1.1.2017)
An Stelle des Dienstjahres kann auch das Kalenderjahr als Urlaubsjahr festgelegt, durch BV weiters auch ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden.

§ 13. Urlaubszuschuss

1. Jeder Dienstnehmer erhält einen Urlaubszuschuss in der Höhe des jeweiligen Urlaubsentgeltes, welcher in der ersten Juniwoche zur Auszahlung gelangt. Dieser Urlaubszuschuss gebührt für den 1. Juli bis zum 30. Juni eines jeden Jahres.

2. Während dieser Zeit neu eintretende oder austretende Dienstnehmer erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses.

Kommentar:
Der Urlaubszuschuss wird für die Zeit vom 1. Juli bis 30. Juni gewährt.
Beispiel: Dienstantritt 1. März 1992 – Urlaubszuschussauszahlung Juni 1992. Anspruch dieses Dienstnehmers 4/12 des Urlaubszuschusses.
Bei Austritt eines Dienstnehmers errechnet sich der Urlaubszuschuss vom Juli eines Jahres bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses aliquot.
Beispiel: Dienstaustritt 30. April 1992 – Urlaubszuschussauszahlung 10/12 des Urlaubszuschusses.

§ 14. Weihnachtsremuneration

1. Den Dienstnehmern gebührt für das laufende Jahr ein Weihnachtsgeld, wenn das Dienstverhältnis mindestens, vom 1. Dezember zurückgerechnet, ununterbrochen 48 Wochen gedauert hat, im Ausmaß von einem Monatslohn.

2. Als Berechnungsgrundlage für den Stundensatz des Weihnachtsgeldes wird das Jahresentgelt (ohne Urlaubszuschuss und ohne Weihnachtsgeld) des vorangegangenen Kalenderjahres, vermehrt um die jeweilige prozentuelle Lohnerhöhung, durch 2002 geteilt (Berechnung des Jahresentgeltes siehe § 15 B, Kommentar zur Ziffer 3).

3. Dienstnehmer, die während des Jahres eintreten oder infolge Kündigung ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil.

4. Das Weihnachtsgeld ist zwischen dem 1. und 15. Dezember auszubezahlen.

§ 15. Entgelt bei Dienstverhinderung

A. Anspruch

1. Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung 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

In Betrieben mit 5-Tage-Woche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für fünf Tage jeweils eine Woche des Anspruches auf Entgeltfortzahlung konsumiert.

2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschäftigten) der Dienstverhinderung gemäß Z. 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Z. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Aus-

tritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

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. 1 noch nicht erschöpft ist.

5. 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. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Z. 1.

6. In Z. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Z. 5 gleichzuhalten.

7. Die Leistungen für die in Z. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Z. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

B. Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß A nicht gemindert werden.

2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß A nach dem regelmäßigen Entgelt.

3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Z. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre. Als Berechnungsgrundlage für den Stundensatz des fortzuzahlenden Entgeltes wird das Jahresentgelt des vorangegangenen Kalenderjahres (ohne Urlaubszuschuss und ohne Weihnachtsgeld), vermehrt um die jeweilige prozentuelle Lohnerhöhung, durch 2002 geteilt.

Kommentar:
Das Jahresentgelt besteht aus 12 Monatslöhnen, plus ausbezahlte Leistungsprämie, plus ausbezahlte Überstundenleistungen, plus sonstige außerordentliche, wenn auch freiwillige Zuwendungen.

4. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

5. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

C. Mitteilungs- und Nachweispflicht

Es gelten die Bestimmungen des § 25 LAG in geltender Fassung.

D. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß A gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstge-

ber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf die Fortzahlung des Entgeltes für die nach A, Z. 1, 4 und 5, vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß A. Z. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß A. Z. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

Kommentar:
Um die Ansprüche eines Dienstnehmers im Falle einer Erkrankung feststellen zu können, sind folgende Stichtage grundsätzlich zu berücksichtigen:

1. *Eintrittsdatum zur genauen Berechnung der Dauer des Dienstverhältnisses nach Jahren;*
2. *Datum des Beginnes der Erkrankung (Beginn des Fernbleibens vom Dienst);*
3. *Datum der Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung der Krankheit.*

Für die Feststellung der Entgelttage entscheidet ausschließlich der Zeitpunkt des Beginnes der Erkrankung.
In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass bei Überschneidung der Stichtag der Erkrankung für die Berechnung der Entgelttage entscheidend ist.
Tritt die Dienstverhinderung während der Arbeit ein, wird der Lohn für den betreffenden Tag voll gezahlt, während der Entgeltsanspruch mit Beginn des nächstens Tages begründet wird.

§ 16. Sonstige Dienstverhinderungen

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.
Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

a) Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen, eingetragenen Partnern;

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

Kommentar:
Der Dienstnehmer hat die Dienstverhinderung unter Angabe des Grundes unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen.
Zu Ziffer a):
Zu den nahen Familienangehörigen zählen: Ehegatte/Gattin, Kinder (Wahl- oder Pflegekinder) Eltern, Großeltern, Schwiegereltern und Geschwister.

§ 17. Zulagen

1. Für Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle (Kraftfahrer, Mitfahrer usw.) gebührt ein Zehrgeld.

2. Wird von Vorgenannten Inkasso durchgeführt, gebührt außerdem ein Mankogeld.

3. Weitere Zulagen können vereinbart werden.

4. Die Höhe der Beträge dieser Zulagen ist bei der Lohnfestsetzung festzulegen (siehe Anlage 1).

5. Die mit dem Reinigen von Weingroßbehältern, Presshauseinrichtungen und Flaschenreinigungsmaschinen befassten Arbeiter erhalten, soweit

hierbei ätzende Chemikalien verwendet werden bzw. Geläger ausgebracht wird, für die tatsächliche Dauer dieser Tätigkeit einen Zuschlag von zehn Prozent auf den Stundenlohn.

6. Als Sozialzulage wird eine Kinderzulage im Ausmaß von € 27,00 monatlich gewährt.
Die Kinderzulage wird für jedes Kind des Dienstnehmers gewährt, für das dieser Familienbeihilfe erhält.

7. Vom Betrieb getragene Ausbildungskosten (z. B. derzeit zwei Wochen bei Berufskraftfahrerausbildung) zum Gehilfen oder Meister sind dem Betrieb zu refundieren, wenn der Arbeiter innerhalb eines Jahres entweder das Dienstverhältnis selbst auflöst oder dieses durch Verschulden des Dienstnehmers gelöst wird.

8. Dienstnehmer der Lohngruppe 2 der Lohntafel (Professionisten, Kraftfahrer und Staplerfahrer) erhalten als Gehilfen zehn Prozent Zuschlag auf den gewöhnlichen Mindestlohn. Alle Überzahlungen, welcher Art immer, ausgenommen Schmutzzulagen und dgl., die zum jeweiligen Zeitpunkt der Einstufung als Gehilfe bestehen, können auf diese Zulage angerechnet werden.

§ 18. Lösung des Dienstverhältnisses

1. Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Arbeitgeber zum 15. oder letzten Tag eines Kalendermonats gemäß folgender 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.

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

Kommentar:
Ein Dienstverhältnis kann enden:

a) durch einvernehmliche Lösung;

b) durch Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde;

c) durch Kündigung;

d) durch vorzeitige Auflösung;

e) durch den Tod des Arbeitnehmers.

Zu a):
Im Falle der einvernehmlichen Lösung gilt das zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer Vereinbarte. Es ist daher möglich, Kündigungsfristen usw. unberücksichtigt zu lassen.
Zu b):
Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit eingegangen werden, enden mit Ablauf der festgesetzten Zeit. Eine Kündigung ist bei Beendigung eines Dienstverhältnisses auf bestimmte Zeit nicht erforderlich. Wird der Dienstnehmer über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus weiter beschäftigt, geht das Dienstverhältnis in ein solches auf unbestimmte Zeit über.
Zu c):
Die Kündigung kann beiderseits ausgesprochen werden. Die Kündigungsfristen sind genauestens einzuhalten. Die Kündigung ist grundsätzlich fristgerecht auszusprechen. Dies ist dann gegeben, wenn die Kündigung zu einem Zeitpunkt erfolgt, dass die Kündigungsfrist dadurch nicht geschmälert wird.
Beispiel: Kündigungsfrist zwei Monate – Kündigung zum 30. Juni: Die Kündigung muss daher spätestens am 30. April ausgesprochen werden. Ist der Monatsletzte ein Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, so ist der unmittelbar vorhergehende Werktag zur Kündigung heranzuziehen. Die Kündigung kann sowohl mündlich – tunlichst vor Zeugen – als auch schriftlich ausgesprochen werden.
Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist die Benachrichtigung des Betriebsrates unerlässlich. Der Betriebsrat hat eine gesetzliche

Frist von acht Tagen zur Stellungnahme, wobei der Tag der Verständigung und der Tag der Aussprechung der Kündigung nicht in die 8-Tage-Frist eingerechnet werden.
Zu d):
Die vorzeitige Auflösung kann sowohl seitens des Dienstgebers (fristlose Entlassung) als auch seitens des Dienstnehmers (berechtigter Austritt) erfolgen. Hiefür gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes. Wesentlich ist, dass hierbei die Kündigungsfrist entfällt. Besonders zu beachten ist, dass eine vorzeitige Auflösung nur aus einem im Landarbeitsgesetz aufgezählten Grund erfolgen kann.
Zu e):
Die Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Tod des Dienstnehmers tritt im Moment des Ablebens des Dienstnehmers ein. Die zum Zeitpunkt des Ablebens bestehenden Ansprüche fallen in den Nachlass des verstorbenen Dienstnehmers. Der betreffende Betrag ist dem zuständigen Bezirksgericht bekannt zu geben. Zu beachten sind jedoch Sonderregelungen bei Abfertigung (§ 19, Ziffer 5) und Urlaub (Anlage 5, H, Ziffer 2).

§ 19. Abfertigung

1. Dienstnehmer, welche ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt waren, erhalten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

2. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. des Jahresentgeltes bis zum vollendeten 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. des Jahresentgeltes.

3. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

4. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer infolge Übertrittes in die Pension (auch Frühpension gemäß Bestimmungen des ASVG) gebührt ebenfalls die volle Abfertigung. Ebenso gebührt die Abfertigung, wenn die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt.

5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

Kommentar zu Ziffer 2:
Beispiel: Ein Dienstnehmer tritt nach 30 Dienstjahren in den dauernden Ruhestand. Der Abfertigungsprozentsatz errechnet sich folgendermaßen:

1. bis 3. Jahr ……	*12 %*
4. bis 25. Jahr je 4 % ……	*88 %*
	100 % des Jahresentgeltes.

Vom 26. bis 40. Dienstjahr unverändert 100 % des Jahresentgeltes.
Das Jahresentgelt für einen Dienstnehmer errechnet sich derzeit nach folgendem Beispiel:
12 Monatslöhne
+ Weihnachtsgeld
+ Urlaubszuschuss
+ ausbezahlte Leistungsprämie
+ tatsächlich ausbezahlte Überstundenleistungen
+ sonstige außerordentliche, wenn auch freiwillige Zuwendungen.
Bei Berechnung des Jahresarbeitsverdienstes bleiben nachträglich geleistete Zahlungen für vergangene Wirtschaftsjahre außer Ansatz. Der Jahresarbeitsverdienst wird vom Stichtag der Auflösung des Dienstverhältnisses rückberechnet.

§ 19.a Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“)

Auf Dienstverhältnisse, wo dies § 111 Landarbeitsgesetz nicht vorsieht, findet § 19 keine Anwendung.

§ 19.b Anrechnungsbestimmungen

1. Karenzen, die aus Anlass der Geburt des 1. Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für den Zuschlag betreffend Betriebszugehörigkeit gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1.1.2012 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Abrechnung des oben angeführten Zuschlages die für den Dienstnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

2. Karenzurlaube nach dem MSchG und VKG, die ab dem 01.01.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld und den Zuschlag betreffend Betriebszugehörigkeit im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

3. Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern nach den §§ 14 a und b AVRAG, die ab dem 01.01.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld und den Zuschlag betreffend Betriebszugehörigkeit im Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

§ 20. Betriebsvertretung

Bezüglich der Errichtung und Tätigkeit der Betriebsvertretung gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

§ 21. Begünstigungsklausel

Mit Inkrafttreten dieses Vertrages verlieren alle bisherigen Vereinbarungen, soweit sie nicht günstiger für den Dienstnehmer sind, ihre Gültigkeit. Bestehende höhere Löhne werden anlässlich dieses Vertrages nicht gekürzt.

§ 22. Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis jeder Art müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit beim Geschäftsführer oder beim Obmann mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden.
Als Fälligkeitstag gilt der letzte Tag des Kalendermonates, in welchem der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt. Zu beachten ist jedoch die Sonderregelung für Urlaub (Anlage 5, C, Ziffer 5).

§ 23. Schlichtung von Streitigkeiten

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Kollektivvertrages wird zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Diese wird jeweils aus zwei Vertretern der vertragschließenden Teile bestehen. Die Mitglieder der Kommission wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. In der Regel soll den Vorsitz abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer führen. Der Vorsitzende stimmt zuletzt ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

2. Falls Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis auftreten und diese zwischen der Gewerkschaft und Betriebsleitung nicht geschlichtet werden können, ist tunlichst der Österreichische Raiffeisenverband zur Schlichtung hinzuzuziehen, bevor das Arbeitsgericht (Behörde) angerufen wird.

§ 24. Schlussbestimmungen

Die Vertragspartner stellen fest, dass der Wortlaut des Kommentars in den Fußnoten ein integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages ist.

Krems, 23. April 2025

Für den
Österreichischen Raiffeisenverband
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Generalanwalt	Generalsekretär
Mag. Erwin **Hameseder**	Dr. Johannes **Rehulka**

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Bundesvorsitzender	Bundesgeschäftsführer
Reinhold **Binder**	Peter **Schleinbach**

Fachexperte

Karl **Orthaber**

Anlage 1

Lohntafel

Gültig ab 1. Jänner 2025 bis 31. Dezember 2025

Kategorie		Monatslohn in Euro		
		gewöhnlich	Facharbeiter*)	Meister*)
1.	Kellermeister, Maschinenmeister, Vorarbeiter	2.643,18	10 %	20 %
2.	Professionisten, Kraftfahrer, Staplerfahrer mit einer Betriebszugehörigkeit			
	a) unter einem Jahr	2.486,04	10 %	—
	b) über einem Jahr	2.578,35	10 %	—
3.	Kellerarbeiter und Kellerarbeiterinnen mit einer Betriebszugehörigkeit			
	a) unter einem Jahr	2.387,14	10 %	20 %
	b) über einem Jahr	2.453,08	10 %	20 %
4.	Personal der Abfüllgruppe und des Expedits mit einer Betriebszugehörigkeit			
	a) unter einem Jahr	2.290,44	10 %	20 %
	b) über einem Jahr	2.339,89	10 %	20 %
5.	Putz- und Wartepersonal mit einer Betriebszugehörigkeit			
	a) unter einem Jahr	2.290,44	—	—
	b) über einem Jahr	2.339,89	—	—

In allen Kategorien gebührt nach einer Betriebszugehörigkeit von über 10 Jahren ein Zuschlag von € 27,00 auf den tatsächlichen Monatslohn. Bereits bestehende generell gewährte Zulagen, die vom Dienstalter abhängig sind, können eingerechnet werden.

**) Aufschlag auf den gewöhnlichen Stundenlohn in Prozenten.*

Sonstige Bestimmungen

1. Zum 31.12.2024 bestehende Überzahlungen bleiben in ihrer betragsmäßigen Höhe aufrecht.

2. Der Gehilfen- beziehungsweise Meisterlohn gebührt jenen Dienstnehmern, die nach den Bestimmungen der niederösterreichischen Berufsausbildungsordnung als Gehilfen beziehungsweise Meister gelten.

Zulagen

1. Fallen bei Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle erhöhte Auslagen für Mittag- und Abendessen an, gebührt dem Fahrpersonal (Kraftfahrer und Mitfahrer usw.) ein Zehrgeld pro Tag bei Außendienst von

a) über 4 Stunden € 12,00

b) über 8 Stunden € 24,00

2. Für Übernachtungen werden € 12,35 pro Nacht vergütet. Sind die Nächtigungskosten höher, so wird die Hotelrechnung gegen Vorlage bezahlt.

3. Die bei Auslieferungsfahrten geldkassierenden Dienstnehmer erhalten ein Mankogeld von € 14,54 pro Monat.

Kilometergeldregelung

Für die Verwendung des Privat-Pkws des Arbeiters bei einer Dienstreise ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung wird zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Pkws entstehenden Aufwandes ein Kilometergeld gewährt. Über das Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Fahrtkostenentschädigung.

Das Kilometergeld bemisst sich nach dem amtlichen Kilometergeld.

Anlage 2

Niederösterreichische Winzergenossenschaften

Winzergenossenschaft Baden – Bad Vöslau.
Domäne Wachau
Winzergenossenschaft Weinland, Sitz: Groß-Inzersdorf
Gumpoldskirchner Winzergenossenschaft
Winzer Krems eG
Winzergenossenschaft für Matzen und Umgebung
Winzergenossenschaft der Brünner Straße, Sitz: Mistelbach
„Genossenschaftsweinkeller“ reg.Gen.m.b.H.
Winzerkeller im Weinviertel reg.Gen.m.b.H.
Winzer und Obstverwertungsgenossenschaft Untermarkersdorf im Pulkautal

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,
niederoesterreich@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**

bfi
Berufsförderungsinstitut

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**

ÖBB INFRA

GEWETTET
GEWETTET
GEPLÄTTET

Mutproben auf Bahnanlagen?
Fix nicht!
Auch nicht für die Follower.

passaufdichauf.at