

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

für die ArbeiterInnen in den  
Raiffeisenlagerhäusern Steiermark

**Jänner 2019**

# 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 2019**

## 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	Flexibilisierte Arbeitszeit .....	<u>6</u>
§ 6	Sonn- und Feiertagsruhe .....	<u>7</u>
§ 7	Entgelt .....	<u>8</u>
§ 7a	Übergangsregelung Dienstalterszulage .....	<u>8</u>
§ 8	Zulagen .....	<u>8</u>
§ 9	Akkordarbeit .....	<u>9</u>
§ 10	Überstundenvergütung .....	<u>10</u>
§ 11	Sonderzahlungen .....	<u>10</u>
§ 12	Arbeitsjubiläum .....	<u>11</u>
§ 13	Urlaub .....	<u>12</u>
§ 13a	Karenzanrechnung .....	<u>13</u>
§ 14	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung .....	<u>13</u>
§ 15	Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen Gründen .....	<u>15</u>
§ 16	Reisespesen .....	<u>16</u>
§ 17	Schutz- und Arbeitskleidung .....	<u>16</u>
§ 18	Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	<u>17</u>
§ 18a	Altersteilzeit .....	<u>17</u>
§ 19	Abfertigung .....	<u>19</u>
§ 20	Zusammenrechnung von Dienstzeiten .....	<u>19</u>
§ 21	Fälligkeit und Verfall von Ansprüchen .....	<u>19</u>
§ 22	Schlichtung von Streitfällen .....	<u>20</u>
§ 23	Schlussbestimmungen .....	<u>20</u>
Anlage I	Lohntafel .....	<u>21</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 1.1.2019 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 § 34 LAO.

4. In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der Steiermärkischen Landarbeitsordnung 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 Fühlungsnahme 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. In die wöchentliche Arbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.
2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 26 Wochen.
3. Die Einteilung der Arbeitszeit wird, wo eine Betriebsvertretung besteht, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und den Organen der Betriebsvertretung festgesetzt und bekannt gegeben. Wo keine Betriebsvertretung besteht, wird die Einteilung der Arbeitszeit im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgesetzt.
4. Arbeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gelten als Nachtarbeit. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen zur Nachtarbeit nicht verwendet werden.
5. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden bzw. die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird. 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 des Durchrechnungszeitraumes durch Freizeit auszugleichen, sind diese Stunden als Mehrarbeitsstunden auszubehalten, wobei der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in die nächste Durchrechnungsperiode zu übertragen.
6. Die wöchentliche Arbeitszeit kann zum Zweck des Ausgleiches der Mehrstundenarbeit bis auf 32 Stunden verkürzt 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 Flexibilisierte Arbeitszeit**

**1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis 43 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Der Durchrechnungszeitraum für die flexibilisierte Arbeitszeit beträgt mindestens 4 und höchstens 26 Kalenderwochen.

**2.** Die Einteilung der Arbeitszeit wird im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Woche im Voraus festgesetzt und ist dem Kollektivvertragspartner (Österr. Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Landessekretariat Steiermark) zur Kenntnis zu bringen. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, sind entsprechende Einzelvereinbarungen zu treffen und ebenfalls dem Kollektivvertragspartner zur Kenntnis zu bringen.

**3.** Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 9 Stunden. Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden (10 Stunden bei Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 4 Tage) bzw. die wöchentliche Arbeitszeit von 43 Stunden überschritten wird. Dies bedeutet, dass die Zeit von der 38,5. Stunde bis zur 43. Stunde als Mehrarbeit gilt, die innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen durch Freizeit 1:1 auszugleichen ist. Sollte es nicht möglich sein, Mehrarbeitsstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraumes durch Freizeit auszu-



gleichen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, bis zu 15 Mehrarbeitsstunden in die nächste Durchrechnungsperiode zu übertragen. Darüber hinausgehende Zeitguthaben sind nach den maßgeblichen Bestimmungen (per 1.1.1999 ein Stundenlohnzuschlag von 50 %) auszubezahlen.

Hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch berechtigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt im Durchschnitt weniger als 38,5 Stunden pro Woche gearbeitet, ist der Arbeitgeber zum Abzug bzw. zur Aufrechnung dieser Differenz mit dem aus dem Arbeitsverhältnis offenen Ansprüchen des Arbeitnehmers berechtigt.

Allfällige Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nach den maßgeblichen Bestimmungen (per 1.1.1999 ein Stundenzuschlag von 50 %) auszubezahlen.

4. Die wöchentliche Arbeitszeit kann zum Zweck des Ausgleiches der Mehrstundenarbeit bis auf 30 Stunden verkürzt werden.

## **§ 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 Angehörige der Evangelischen Kirchen A.B. und H.B., der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

3. 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.

## **§ 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 eingestuftten 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.

5. Kraftwagenlenker, die mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit LKW mit Anhänger fahren, erhalten zu ihrem Stundenlohn eine Zulage von € 0,50 pro Stunde.

Kraftwagenlenker, die weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit, jedoch mindestens 10 Stunden pro Monat mit LKW mit Anhänger fahren, erhalten für die Lenkzeit zu ihrem Stundenlohn eine Zulage von € 0,50 pro Stunde.

## **§ 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.** Für jede Überstunde (siehe § 5 Abs. 5 und § 5a Abs. 3) gebührt eine besondere Entlohnung, die 50 % höher ist als der Stundenlohn. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein 100%iger Zuschlag zum Stundenlohn.
- 2.** Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer anstelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit erhält.
- 3.** Überstunden, die an den verkaufsoffenen Samstagen vor Weihnachten nach 13.00 Uhr geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.
- 4.** 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 Anspruch 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**

**bis 31. 12. 2011**

1. Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von
  - 20 Jahren mindestens ..... 1 Monatslohn,
  - 25 Jahren mindestens ..... 1,5 Monatslöhne,
  - 35 Jahren mindestens ..... 2,5 Monatslöhne,
  - 40 Jahren mindestens ..... 3,5 Monatslöhneals Anerkennungszulage gewährt.
2. Der Arbeitnehmer wird an diesem Ehrentage vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes befreit.
3. Als Fälligkeitstag für das Jubiläumsgeld gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in die das Arbeitsjubiläum fällt.

**Ab 1. 1. 2012**

1. 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 Monatslöhneals Anerkennungszulage gewährt.
2. Der Arbeitnehmer wird an diesem Ehrentage vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt.
3. Als Fälligkeitstag für das Jubiläumsgeld gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in die das Arbeitsjubiläum fällt.
4. Übergangsregelung: An jene Arbeitnehmer, die im Jahr 2012 das 30., 31., 32., 33., 34. oder 35. Dienstjahr erreichen, wird das Jubiläumsgeld für das 30. bzw. 35. Dienstjahr wie folgt ausbezahlt;

Im Jahr 2012 erhalten jene Arbeitnehmer mit 30. bzw. 35. Dienstjahr das Jubiläumsgeld, im Jahr 2013 erhalten jene Arbeitnehmer mit 33. bzw. 34. Dienstjahr das Jubiläumsgeld und im Jahr 2014 erhalten jene Arbeitnehmer mit 31. bzw. 32. Dienstjahr das Jubiläumsgeld.

## **§ 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 (§ 3 Abs. 2 Stmk. LAO), sofern sie mindestens 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, Lagerhäuser) zugebracht wurden, werden zur Gänze, Vordienstzeiten in anderen 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 der Landarbeitsordnung anzuwenden.

## **§ 13a Karenzanrechnung**

1. Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Berufsjahre gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1.1.2012 oder danach beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen von Mehrlingsgeburten. 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 MSchG und VKG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1.1.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsmaß, das Jubiläumsgeld sowie für die Berufsjahre im Höchstmaß von 24 Monaten angerechnet.

3. Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten 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.

## **§ 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

<b>Dienstzeit</b>	<b>volles Entgelt</b>	<b>halbes Entgelt</b>
bis zu 1 Jahr 6 Wochen	4 Wochen	
vom 1 . bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen

Dienstzeit	volles Entgelt	halbes Entgelt
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.** Zur Abgeltung der erhöhten Auslagen für Mittag- und Abendessen ist bei Fahrten vom jeweiligen Ort des Dienstantrittes, die bis nach 14.00 Uhr währen und mindestens 5 Stunden dauern, ein Zuschuss von € 17,00, bei solchen die sich bis nach 20.00 Uhr erstrecken und wiederum mindestens 5 Stunden dauern ein Zuschuss in der selben Höhe für das Abendessen zu gewähren.
- 2.** Spesenzuschüsse sind bis spätestens 15. des nächstfolgenden Monats auszuführen.
- 3.** Bei Übernachtungen werden die tatsächlichen Kosten gegen Bestätigung vergütet.

## **§ 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 beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.
5. Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis bereits 1 Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 1 Monat. Nach Ablauf von 5 Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf 2 Monate, nach 15 Jahren auf 3 Monate.

## **§ 18a Altersteilzeit**

1. Wurde oder wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMMSG (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 Entgelt-Bestandteile (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 auszu zahlen. 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 aus-zuzahlen.

## **§ 19 Abfertigung**

Für die Abfertigung sind die jeweils in Geltung stehenden Bestimmungen der Steiermärkischen Landarbeitsordnung unter Berücksichtigung der Re-gelungen des § 20 anzuwenden.

## **§ 20 Zusammenrechnung von Dienstzeiten**

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeits-verhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Anspruch auf Krankengeld, Kün-digungsfristen, Abfertigungen, Jubiläumsgelder), werden für nicht ununter-brochen beschäftigte Arbeitnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen 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 Auszahlungstag 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 Über-stunden innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu ma-chen.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die 3jährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht.

3. Als Fälligkeitstag für vom Arbeitnehmer allfällig zu erhebende Schadenersatzansprüche 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 Arbeitsgerichte (Arbeits- und Sozialgericht, Bundeseinigungsamt) angerufen werden, durch Vertreter der vertragsschließenden Teile geschlichtet werden.

## **§ 23 Schlussbestimmungen**

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

2. Bezüglich Errichtung und Tätigkeit der Betriebsvertretung gelten die Bestimmungen der Steiermärkischen Landarbeitsordnung.

Raaba, am 14.01.2019

### **ÖSTERREICHISCHER RAIFFEISENVERBAND**

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

**Dr. Walter Rothensteiner eh.**

Generalanwalt

**Dr. Andreas Pangl eh.**

Generalsekretär

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

Gewerkschaft PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

**Rainer Wimmer eh.**

Bundesvorsitzender

**Peter Schleinbach eh.**

Bundessekretär

**Karl Orthaber eh.**

Fachexperte

**Anlage I**  
**LOHNTAFEL**

**für die ArbeiterInnen in den  
Raiffeisenlagerhäusern Steiermark**

**gültig ab 1. Jänner 2019**

		Mindestlohn in Euro	
		Monat	Stunde
<b>2.</b>	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	1.625,00	9,73
	b) bis zu 10 Jahren	1.673,00	10,02
	c) bis zu 17 Jahren	1.699,00	10,17
	d) über 17 Jahre	1.723,00	10,32
<b>3.</b>	Kraftwagenlenker für PKW, LKW mit einem Gesamtgewicht bis zu 3,5 t, Kranführer, Elektrokarrenfahrer, Hubstapler etc.		
	mit einer Betriebszugehörigkeit		
	a) bis zu 1 Jahr	1.728,00	10,35
	b) bis zu 10 Jahren	1.743,00	10,44

		Mindestlohn in Euro	
		Monat	Stunde
	c) bis zu 17 Jahren	1.798,00	10,77
	d) über 17 Jahre	1.832,00	10,97
<b>4.</b>	Kraftwagenlenker für LKW über 3,5t Gesamtgewicht und Zugmaschinen		
	mit einer Betriebszugehörigkeit		
	a) bis zu 1 Jahr	1.776,00	10,63
	b) bis zu 10 Jahren	1.790,00	10,72
	c) bis zu 17 Jahren	1.853,00	11,10
	d) über 17 Jahre	1.890,00	11,32
<b>5.</b>	Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten ausüben		
	mit einer Betriebszugehörigkeit		
	a) bis zu 10 Jahren	1.597,00	9,56
	b) bis zu 17 Jahren	1.619,00	9,69
	c) über 17 Jahre	1.640,00	9,82



## GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555  
Fax 01/534 44-103 514

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

### **Landessekretariat Burgenland:**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,  
Fax 01/534 44-103 101

Sekretariat Oberwart:

7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel. 03352/32356-14,  
Fax: 01/534 44-103 111

### **Landessekretariat Kärnten:**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,  
Fax 01/534 44-103 102

### **Landessekretariat Niederösterreich:**

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,  
Fax 01/534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,  
Fax 01/534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-31,  
Fax: 01/534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,  
Fax: 01/534 44-103 153

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,  
Fax: 01/53 444-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/52412-54 452,  
Fax 01/534 44-103 143

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,  
Fax: 01/534 44-103 183

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/325-27 oder 28,  
Fax: 01/534 44-103 133

**Landessekretariat Oberösterreich:**

4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. 0732/65 33 47,  
Fax 01/534 44-103 104

**Bezirkssekretariat Steyr:**

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,  
Fax: 01/534 44-103 134

**Bezirkssekretariat Wels:**

4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. 07242/464 83,  
Fax: 01/534 44-103 124

**Landessekretariat Salzburg:**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,  
Fax 01/534 44-103 105

**Landessekretariat Steiermark:**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,  
Fax 01/534 44-103 106

**Bezirkssekretariat Bruck/Mur:**

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,  
Fax: 01/534 44-103 126

**Bezirkssekretariat Leoben:**

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,  
Fax: 01/534 44-103 136

**Landessekretariat Tirol:**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,  
Fax 01/534 44-103 107

**Landessekretariat Vorarlberg:**

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,  
Fax 01/534 44-103 108

**Landessekretariat Wien:**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661  
Fax 01/534 44-103 109

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



Industrie 4.0

Robotik

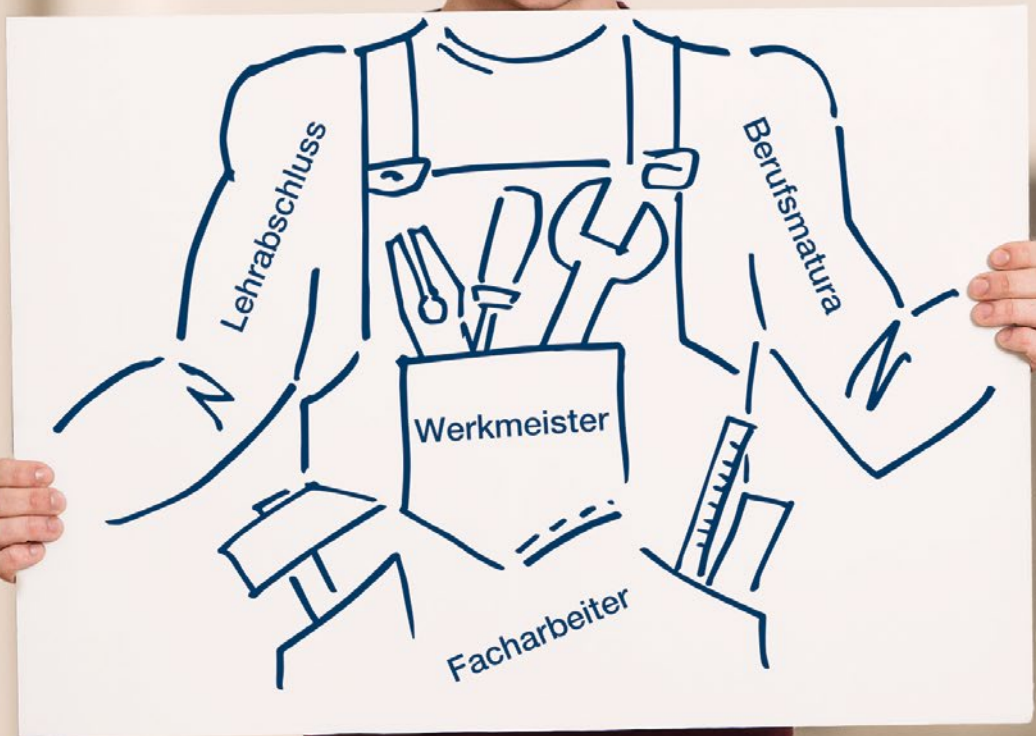
Kfz-Technik

Elektronik

Mechatronik

EDV

... und mehr!



IHR VERLÄSSLICHER PARTNER IN SACHEN  
AUS- UND WEITERBILDUNG! [www.bfi.at](http://www.bfi.at)

**Damit Sie  
alles im Griff  
haben!**



**Kostenfrei &  
unverbindlich**

**Erstellen Sie mit uns jetzt Ihr persönliches Risikoprofil.**

- > Basis für umfassende Vorsorge und Absicherung für Sie und Ihre Familie
- > Fragen Sie uns: Tel. 059 808 | [www.oebv.com](http://www.oebv.com)