



# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die WERKSTÄTTEN-ARBEITER der  
Lagerhausgenossenschaften in  
Oberösterreich**

**2019**

# KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter der Werkstätten der Lagerhausgenossenschaften in Oberösterreich, abgeschlossen zwischen der Landwirtschaftskammer für OÖ., Linz, Auf der Gugl 3 und der Raiffeisen-Ware-Austria, Wienerbergstr. 3, 1100 Wien einerseits und dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, 4040 Linz, Gstöttnerhofstr. 12/4, unter Mitwirkung der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für OÖ., Linz, Scharitzerstraße 9, andererseits.

## § 1

### Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes OÖ.
2. Fachlich: für die Werkstätten der der Raiffeisen Ware Austria (RWA) angeschlossenen Raiffeisen-Lagerhäuser in Oberösterreich sowie aus solchen Betrieben hervorgegangene Nachfolgeunternehmen egal welcher Rechtsform;
3. Persönlich: für alle nicht der Angestelltenversicherungspflicht unterliegenden Arbeitnehmer in den genannten Betrieben, sowie für die Lehrlinge der Lagerhausgenossenschaften, mit Ausnahme von Volontären und Ferialpraktikanten, sowie mit Ausnahme von nicht regelmäßig beschäftigten Dienstnehmern.

## § 2

### Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1.1.2019** in Kraft. Die Laufzeit beträgt 12 Monate.
2. Dieser Kollektivvertrag sowie auch einzelne Bestimmungen desselben können von jedem Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Während dieser Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung oder Ergänzung der Vereinbarungen von den vertragsschließenden Parteien zu führen.
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden.
5. Die Vertragsparteien vereinbaren jährliche Verhandlungen über Veränderungen des Kollektivvertrages bzw. der Löhne.

## § 3

### Anstellung

1. Jede erfolgte Anstellung eines Dienstnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen.

2. Eine Anstellung auf Probe kann nur auf die Dauer eines Monats vereinbart werden. Nach Ablauf des Probemonats unterliegt das Dienstverhältnis der kollektivvertraglichen Kündigung.
3. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrherr als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen.
4. Bei Beginn des Dienstverhältnisses ist dem Dienstnehmer seine Einstufung mittels Dienstschein mitzuteilen. Diese Einstufung hat die Einreihung gemäß Lohn tafel sowie den Anfangslohn zu enthalten.

### **§ 3a**

#### **Gleichbehandlung**

Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis darf niemand aufgrund seines Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Alle geschlechtsspezifischen Begriffe gelten für beide Geschlechter.

### **§ 4**

#### **Allgemeine Pflichten der Dienstnehmer**

1. Die Dienstnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
2. Den Dienstnehmern ist nicht gestattet, eine Entlohnung oder Provision von Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten zu verlangen oder ohne ausdrückliche Zustimmung des Dienstgebers anzunehmen.
3. Sie sind ferner weder berechtigt, ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben, noch ohne besondere ausdrückliche Zustimmung des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte bzw. Dienstleistungen oder Aufträge im Geschäftszweig des Dienstgebers zu machen oder zu vermitteln.
4. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet.

### **§ 5**

#### **Arbeitszeit**

1. Arbeitszeit für das Betriebs- und Fahrpersonal:  
Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. In der Normalarbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.  
Die normale Arbeitszeit fällt in die Zeit von 5:00 – 19:00 Uhr. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.  
Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebsanforderungen oder aus der Beachtung auf die Interessen der Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

Dabei können Verschiebungen der Arbeitszeit im Winter zugunsten des Sommers oder in der Anzahl der Arbeitstage z. B. aufgrund saisonbedingter und/oder wirtschaftlicher Notwendigkeiten während des Jahres vorgenommen werden.  
Zum Reinigen des Arbeitsplatzes bzw. der Maschinen ist die erforderliche Zeit einzuräumen. Diese fällt in die Arbeitszeit.

2. Arbeitspausen:  
Der Dienstgeber kann mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung treffen, wonach für die Einnahme der Mahlzeiten einschließlich der vor- und nachmittägigen Jause dem Dienstnehmer die notwendige Freizeit einzuräumen ist, die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet und daher auch nicht bezahlt wird.

3. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 26 Wochen bis zu 43 Stunden ausgedehnt bzw. bis zu 34 Stunden reduziert werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreitet. Die Festlegung des 26-Wochen-Zeitraumes bleibt der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.

Wurde keine anderslautende Vereinbarung getroffen, so gilt für die Berechnung:

Durchrechnungszeitraum 1 ..... 01.01. - 30.06.

Durchrechnungszeitraum 2 ..... 01.07. - 31.12.

4. Sollte ein Dienstnehmer laufend an Samstagen Dienst verrichten und kein anderer Halbttag während der Arbeitswoche dienstfrei sein, dann sollte für jeden Dienst an einem Samstag kurzfristig eine zusammenhängende Freizeit gewährt werden.

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

## **§ 5a**

### **Beschäftigung von Werkstätten-Arbeitern an Samstagen nach 13:00 Uhr**

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

1. Grundsätzlich sollen die Werkstätten-Arbeiter nur an zwei Samstagen innerhalb von vier Wochen beschäftigt werden.
2. Für die Tätigkeit an Samstagen ab 13:00 Uhr gebührt eine Zeitgutschrift in Höhe von 30 % (18 Minuten) pro Stunde.
3. Kann das Zeitguthaben nicht innerhalb des jeweils gültigen Durchrechnungszeitraumes konsumiert werden, gebührt an Stelle der Zeitgutschrift ein finanzieller Zuschlag von 30 % pro Normalstunde. Der Divisor für die Berechnung beträgt 1/167. Dieser Zuschlag gebührt auch dann, wenn das Zeitguthaben wegen Beendigung des Dienstverhältnisses nicht konsumiert werden kann.

## **§ 6**

### **Ruhetage**

Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit:

1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.

Darüber hinaus wird dienstfrei gewährt am 24. und 31. Dezember. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

## **§ 7** **Mehrarbeit und Überstunden**

1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1,5 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit mit der Maßgabe, dass jeweils 1,5 Stunden pro Woche über die sich aus der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Mehrarbeit gelten. Durch Mehrarbeit darf eine Wochenarbeitszeit von 43 Stunden nicht überschritten werden.
2. Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist der Bruttostundenlohn heranzuziehen. Anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung derselben durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 innerhalb des Durchrechnungszeitraums vereinbart werden.
3. Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit überschritten wird, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde.
4. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen jeweils vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit überschritten wird.
5. Wird in einem Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet, so beträgt der Zuschlag für die Nachtarbeit 50 %. Von einer Schichtarbeit kann nur dann gesprochen werden, wenn innerhalb eines Monats wenigstens eine Woche in Tag- und Nachtschicht gearbeitet wird.
6. Überstunden sind spätestens bis zum Monatsende des der Entstehung folgenden Monats geltend zu machen, widrigenfalls der Überstundenanspruch erlischt.
7. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeit Beschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.
8. Beide Kollektivvertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden. Im Allgemeinen soll durch die Leistung von Überstunden die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden. Für die Festsetzung allfällig höherer Überstundenleistungen ist der Betriebsrat zu hören.
9. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (19-5 Uhr) beträgt der Überstundenzuschlag 100 % auf den Normalstundenlohn. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bis zu 8 Stunden 100 %, darüber hinaus 150 % jenes Lohnes, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.
10. Überstunden bis zur maximalen Flexibilisierungshöhe von 43 Wochenstunden gemäß § 5, Abs. 3 können nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 durch Freizeit abgegolten werden, widrigenfalls sie als Überstunden mit dem entsprechenden Zuschlag zu bezahlen sind.

11. Überstunden, die über die maximale Flexibilisierungshöhe von 43 Wochenstunden gemäß § 5, Abs. 3 hinausgehen, sind nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer im Verhältnis 1:1,5 durch Freizeit abzugelten oder durch Bezahlung mit dem entsprechenden Zuschlag bis zum Monatsletzten des Folgemonats zu vergüten.
12. Besteht nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes ein Stundenüberhang, so sind diese Stunden innerhalb eines Zeitraumes von weiteren 2 Monaten nach Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer im Verhältnis 1:1 durch Freizeit oder durch Bezahlung mit dem entsprechenden Zuschlag abzugelten.
13. Die innerhalb des Durchrechnungszeitraumes konsumierte Freizeit wird zuerst auf die Mehrarbeitsstunden und erst anschließend auf allfällige Überstunden angerechnet.

## **§ 8** **Urlaub**

1. Für den Urlaub gelten die Bestimmungen der Landarbeitsordnung.
2. Invaliden im Sinne des Invalideneinstellungsgesetzes gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Werktagen.
3. Das Urlaubsjahr beginnt am 1.1. und endet am 31.12.
4. Kuraufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden.
5. Das Urlaubsausmaß richtet sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Das Urlaubsausmaß beträgt 30 Werktage bei einer Dienstzeit bis zu 25 Jahren und 36 Werktage bei einer Dienstzeit ab Vollendung des 25. Jahres.

Als Werktage gelten die Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag mit Ausnahme gesetzlicher Feiertage. Daher bleibt auch bei der 5-Tage-Woche der arbeitsfreie Samstag grundsätzlich ein Werktag und zählt auf den Urlaub mit. Andererseits erfolgt dann keine Anrechnung auf den Urlaub, wenn auf diesen Samstag ein Feiertag fällt.

6. Folgende Vordienstzeiten, inklusive der in diesen Unternehmen seinerzeit gesetzlich anzuerkennenden Vordienstzeiten, sind jedenfalls anzurechnen:
  - Dienstzeiten in Unternehmen aus Mehrheitsbeteiligungen der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft sowie
  - Dienstzeiten in der Lagerhaus Bau-Service eGen & Co KG sowie der Lagerhaus Bau-Service eGen, sofern die Tätigkeit des Mitarbeiters im anrechnungrelevanten Zeitraum für die der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft zugeordneten Kostenstelle erfolgte.

Punkt 6. gilt für Neueintritte ab 01.01.2017.

7. Bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung (43/34 Stunden) wird der Urlaub in Stunden um- und abgerechnet, damit der Urlaub einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf entspricht.
8. Bei akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

## **§ 9**

### **Urlaubs- und Weihnachtsremuneration**

Die Dienstnehmer erhalten jährlich eine Urlaubs- und Weihnachtsremuneration in Höhe von 167 Stundenlöhnen.

Die Urlaubsremuneration gelangt am letzten Arbeitstag im Mai und die Weihnachtsremuneration am letzten Arbeitstag im Oktober für das entsprechende Kalenderjahr zur Auszahlung. Alternativ kann im Einvernehmen die Urlaubs- und Weihnachtsremuneration in vier gleichen Teilen am 31.3., am 30.6., am 31.8., und 30. 11. ausgezahlt werden.

Den während eines Kalenderjahres eintretenden Dienstnehmern gebührt lediglich der aliquote Teil der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration. Den während des Kalenderjahres ausscheidenden Dienstnehmern gebührt ebenfalls nur der aliquote Teil der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration und zwar berechnet nach dem jeweiligen Stundenlohn.

Wenn ein Dienstnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubs- und Weihnachtsremuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus Verschulden entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubs- und Weihnachtsremuneration auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restlohn) in Anrechnung bringen lassen. Eine Rückverrechnung erfolgt nicht, wenn trotz Arbeitnehmerkündigung der Anspruch auf Abfertigung besteht.

Bei Auflösung des Dienstverhältnisses vor dem 31. Mai bzw. dem 31. Oktober gebührt der aliquote Teil der Urlaubs- bzw. Weihnachtsremuneration nicht, wenn das Dienstverhältnis aufgrund eines unberechtigten vorzeitigen Austrittes beendet wird.

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

## **§ 10**

### **Anspruch auf Entgeltfortzahlung**

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahr, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Landesinvalidenamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behinderengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.
3. 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.

4. 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 Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist.
5. Im Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 4 gleichzuhalten.
6. Die Leistungen für die im Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer im Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

## **§ 11**

### **Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes**

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 10 nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 10 nach dem regelmäßigen Entgelt.
3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

## **§ 12**

### **Mitteilungs- und Nachweispflicht**

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug eine Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde. Eventuelle Kosten für diese Bestätigung trägt der Dienstgeber.
2. In den Fällen des § 10 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Dienstverhinderung begründeten Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
3. Kommt ein Dienstnehmer seinen Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 2 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.



## **§ 13**

### **Fortzahlung des Lohnes bei Dienstverhinderung**

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

Wichtige Gründe der Dienstverhinderung bestehen insbesondere bei:

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| a) bei eigener Eheschließung   | 2 Arbeitstage                 |
| b) bei Tod des Ehegatten<br>oder Tod des Lebenspartners  | 3 Arbeitstage                 |
| c) bei Teilnahme an der Eheschließung<br>der Kinder und Geschwister  | 1 Arbeitstag                  |
| d) bei Niederkunft der Frau  | 2 Arbeitstage                 |
| e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern<br>oder der Kinder<br>bei Todesfall außerhalb des Bundeslandes                                | 1 Arbeitstag<br>2 Arbeitstage |
| f) zur Teilnahme an der Beerdigung der<br>unter b) und e) genannten Angehörigen<br>sowie der Geschwister und Großeltern              | 1 Arbeitstag                  |
| g) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens<br>jedoch 1 Arbeitstag innerhalb eines Jahres                                  |                               |
| h) für die Zeit notwendiger ärztlicher und<br>zahnärztlicher Behandlung, sofern eine<br>kassenärztliche Bestätigung vorgewiesen wird |                               |
| i) für die Zeit behördlicher Vorladungen,<br>die Ausübung öffentlicher Ämter oder<br>Funktionen in der Berufsvertretung.             |                               |

## **§ 14**

### **Jubiläumsgeld**

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

## **§ 15** **Kündigung**

1. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat kann das Dienstverhältnis beiderseits täglich gelöst werden (Probemonat).
2. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits 14-tägig zum Monatsende gekündigt werden.
3. Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits 1 Jahr gedauert, so erhöhet sich die Kündigungsfrist auf 1 Monat; nach Ablauf von 5 Jahren auf 2 Monate, nach 15 Jahren auf 3 Monate.

## **§ 16** **Abfertigung**

1. War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausma fortgesetzt wird, eine Abfertigung.  
Das Mindestausma der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgeltes und erhöhet sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöhet sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H.
2. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssatze.
3. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.
4. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn
  - a) Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
  - b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105 Abs. 5 Z. 1 LAO) oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105 Abs. 5 Z. 2 LAO) bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 105 Abs. 1 LAO) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 105a LAO) das Dienstverhältnis auflösen.
5. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausma fortsetzt.

6. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.
7. Abs. 4 lit. b) gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter bzw. Adoptiv- oder Pflegeväter gemäß § 26a Abs. 2 LAO), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung (§ 26g LAO) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde (§ 26b Abs. 5 LAO).
8. Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:
  - a) Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 4 lit. b) und Abs. 7 bleiben Zeiten gemäß § 26a Abs. 3 LAO und § 105 Abs. 1 letzter Satz LAO außer Betracht.
  - b) Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
  - c) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26g und 105a LAO ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Entgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes auszugehen.
9. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.
10. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des dreifachen Monatsentgeltes nicht übersteigt, 120 Tage nach Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest kann vom Zeitpunkt der Fälligkeit an in monatlichen, in voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

## **§ 17**

### **Zusammenrechnung von Dienstzeiten**

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (z. B. Urlaubsausmaß, Krankengeld, Kündigungsfristen, Abfertigungen, Jubiläumsgeld), werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen sind, außer es handelt sich um Vordienstzeiten gem. Punkt 4.
2. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

3. Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt und die Unterbrechung des Dienstverhältnisses nicht länger als ein Jahr gedauert hat.
4. Folgende Vordienstzeiten sind für Neueintritte ab 01.01.2013 jedenfalls anzurechnen:
  - Dienstzeiten in Unternehmen aus Mehrheitsbeteiligungen der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft sowie
  - Dienstzeiten in der Lagerhaus Bau-Service eGen & Co KG sowie der Lagerhaus Bau-Service eGen, sofern die Tätigkeit des Mitarbeiters im anrechnungsrelevanten Zeitraum für die der jeweiligen Lagerhausgenossenschaft zugeordneten Kostenstelle erfolgte.

## **§ 18**

### **Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht werden, erlöschen nach Ablauf eines Jahres nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

## **§ 19**

### **Schlichtung von Streifällen**

Vor Anrufung der Arbeits- und Sozialgerichte bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag, sowie hinsichtlich des Kündigungsschutzes gem. § 23, sind die vertragsschließenden Parteien zur Schlichtung der Streitigkeiten aufzufordern. Zu diesem Schlichtungsgespräch ist neben den Streitparteien je ein Vertreter der vertragsschließenden Parteien beizuziehen.

## **§ 20**

### **Auszahlung der Löhne**

Die Löhne werden zum jeweiligen Monatsende ausbezahlt. Die Auszahlung etwaiger Überstunden erfolgt mit Auszahlung des Grundlohns am Ende des nächstfolgenden Monats.

## **§ 21**

### **Entlohnung**

#### **1. Lohngruppen:**

Techniker	€ 3.111,10
1. Spitzenfacharbeiter	€ 2.848,28
2. Qualifizierter Facharbeiter	€ 2.540,70
3. Facharbeiter	€ 2.205,18
4. Besonders qualifizierter Arbeitnehmer	€ 2.063,50
5. Qualifizierter Arbeitnehmer	€ 1.964,71
6. Arbeitnehmer mit Zweckausbildung	€ 1.882,69
7. Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung	€ 1.882,69

## **2. Lohngruppenmerkmale:**

### **Techniker:**

Arbeitnehmer mit langjähriger Berufspraxis in der Lohngruppe 1 die inhaltlich so anspruchsvolle Arbeiten selbstständig ausführen, dass dafür praktische und theoretische Fachkenntnisse, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) vermittelte Fachwissen hinausgehen, Voraussetzung sind und die hervorragende Verantwortung tragen. Die genannten Qualifikationen müssen entsprechend nachgewiesen werden. Voraussetzung für diese Lohngruppe ist der positive Abschluss einer technisch berufsbildenden Mittelschule mit Matura oder einer technischen Fachschule.

### **1. Spitzenfacharbeiter:**

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), hervorragende Fachkenntnisse; Befähigung, ohne Anweisung selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte, alle berufseinschlägigen Arbeiten verantwortungsbewusst zu verrichten. Fähigkeit zum zweckmäßigen Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und Materialien sowie zur Beratung von Kunden.

### **2. Qualifizierter Facharbeiter:**

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), große Fachkenntnisse; Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten nach kurzer Anweisung selbständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte, verantwortungsvoll zu verrichten. Fähigkeit zum Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und zur Beratung von Kunden.

### **3. Facharbeiter:**

Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), entsprechende Fachkenntnisse; Befähigung, berufseinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

### **4. Besonders qualifizierter Arbeitnehmer:**

Längere Zweckausbildung, große Arbeitserfahrung und dementsprechende Verantwortung.

### **5. Qualifizierter Arbeitnehmer:**

Zweckausbildung, entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung.

### **6. Arbeitnehmer mit Zweckausbildung:**

Entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung.

### **7. Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung**

## **3. Lehrlingsentschädigung:**

1. Lehrjahr	€/Monat	675,00 €
2. Lehrjahr	€/Monat	850,00 €
3. Lehrjahr	€/Monat	1.120,00 €
4. Lehrjahr	€/Monat	1.490,00 €

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

Integrative Berufsausbildung im Sinne des § 8b BAG:

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

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

## **§ 22** **Tages- und Nächtigungsgebühren**

Zur Abgeltung der erhöhten Auslagen für Mittag- und Abendessen ist für Arbeiten, die außerhalb des ständigen Betriebes (Betriebsstätte, Werksgelände usw.) geleistet werden, ein Zuschuss von 7,30 € zu gewähren, wenn die Abwesenheit mindestens vier Stunden betragen hat.

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

## **§ 22a** **Schutzkleidung**

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

## **§ 23** **Karenzurlaub**

1. Die Dauer des Elternkarenzurlaubes kann einvernehmlich der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes angepasst werden.
2. Bei der erstmaligen Inanspruchnahme des Karenzurlaubes für Geburten nach dem 01.01.2012 werden Karenzzeiten im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für die Vorrückung angerechnet. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenz nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung die für den Arbeitnehmer günstigere Variante in Anwendung gebracht.

3. Karenzurlaube nach dem MSchG und VKG, die ab dem 1.1.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld sowie für Vorrückungen im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.
4. Zeiten der Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14a und 14b AVRAG, die ab dem 1.1.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß, die Vorrückungen sowie das Jubiläumsgeld bis zum im Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Höchstausmaß angerechnet.
5. Bei einer Verlängerung des Karenzurlaubes von 24 auf 30 Monate wird auch der Kündigungsschutz in diesem Ausmaß verlängert, wenn diese Verlängerung mindestens sechs Monate vor Ablauf der gesetzlichen Karenz dem Dienstgeber schriftlich bekannt gegeben wird.

## **§ 24** **Schlussbestimmungen**

Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes vereinbart wurde, gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Landarbeitsordnung.

Bestehende höhere Löhne oder sonstige günstigere, individuelle Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt, sofern nicht ausdrücklich eine andere Regelung im Vertrag getroffen wurde.

# Anlage 1

## **Kommentar:**

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

## **\*Dienstvertrag / Dienstzettel**

1. Dienstgeber: .....

2. Dienstnehmer (Vor- und Zuname): .....

geboren am: .....

wohnhaf in: .....

Staatsbürgerschaft: .....

SVNr.: .....

3. Auf das Dienstverhältnis finden die OÖ Landarbeitsordnung und der Kollektivvertrag für die Werkstätten-Arbeiter der Lagerhausgenossenschaften in Oberösterreich in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Arbeiterbetriebsräten, gemeinsamen Betriebsrat und Betriebsinhaber/Genossenschaft abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für die Werkstätten-Arbeiter jeweils geltenden Fassung. Der Dienstnehmer hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn geltenden Betriebsvereinbarungen.

4. Beginn des Dienstverhältnisses: .....

5. Art des Dienstverhältnisses .....

auf unbestimmte Zeit/auf bestimmte Zeit bis zum .....

Das erste Monat wird als Probemonat vereinbart.

6. Angerechnete Vordienstzeiten .....

a) für die Einstufung .....

b) für den Urlaub (inkl. Schulzeiten) .....

c) für die Abfertigung nach dem Abfertigungssystem „alt“ .....

7. Auflösung: Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit gelöst werden, ansonsten ist die Kündigung von Dienstgeber und Dienstnehmer so auszusprechen, dass die Kündigungsfrist von 14 Tagen jeweils am Letzten eines Kalendermonats endet.

Die Kündigungsfrist von 14 Tagen erhöht sich entsprechend den Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages mit zunehmender Dienstdauer.

8. Der gewöhnliche Dienstort: .....

9. Dienstverwendung: .....

10. Einstufung: .....



11. Entgelt

Bruttolohn: € ..... pro Monat

Überstundenpauschale (pro Monat € ..... x jährlich zahlbar)  
damit sind ..... Überstunden abgegolten.

Zulagen

a) kollektivvertragliche .....

b) freiwillige .....

Sonderzahlungen

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

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

Sonstiges .....

Die Auszahlung des Entgelts richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und den geltenden Betriebsvereinbarungen.

11. Das Urlaubsausmaß beträgt ..... Werktage / Arbeitstage;

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

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

14. Mitarbeitervorsorgekasse

Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse .....

.....

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

Unterschrift des Dienstgebers	Unterschrift des Dienstnehmers
-------------------------------	--------------------------------

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

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

Jedenfalls ist der Dienstvertrag von Dienstgeber und Dienstnehmer zu unterfertigen.