



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



ARBEITGEBERVERBAND
der land- und forstwirtschaftlichen
Betriebe Oberösterreichs

Kollektivvertrag

**für die Angestellten in der Leistungsprüfung
des Landesverbandes für
Leistungsprüfung und Qualitätssicherung
in Oberösterreich**

gültig ab 1. Jänner 2019

INHALTSVERZEICHNIS

Allgemeiner Teil

Vertragsschließende.....	2
Geltungsbereich	2
Geltungsdauer	2
Anzuwendendes Recht.....	3
Einstellung.....	3
Berufliche Aus- und Fortbildung der Kontrollorgane	4
Arbeitszeit.....	4
Feiertagsregelung.....	5
Dienstpostenschema	5
Urlaub	5
Anrechnungsbestimmungen	6
Verbrauch des Urlaubes	7
Erkrankung während des Urlaubes	7
Urlaubsentgelt	8
Ablöseverbot.....	8
Ansprüche bei Beedigung des Dienstverhältnisses.....	8
Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	9
Pflegefreistellung	10
Karenzurlaub	10
Abfertigung	11
Sonderzahlungen	11
Jubiläumsgeld.....	12
Pensionskasse	12

Lohnrechtlicher Teil

Bezüge	13
Anrechnung von Vordienstzeiten.....	13
Vorrückung, Aufstufung	13
Zulagen.....	14
Reisekostenvergütung.....	15
Werkzeugpauschale	16
Verjährung von Ansprüchen	16
Begünstigungsklausel.....	16
Anlage I	17

KOLLEKTIVVERTRAG
für die Angestellten in der Leistungsprüfung
des Landesverbandes für
Leistungsprüfung und Qualitätssicherung
in Oberösterreich

I
Allgemeiner Teil

§ 1
Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs, 4020 Linz, Auf der Gugl 3, einerseits und dem Oö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstraße 12, 4040 Linz andererseits abgeschlossen.

§ 2
Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: für das Bundesland Oberösterreich
2. Persönlich: für alle in der Leistungsprüfung beschäftigten Arbeitnehmer des Landesverbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in Oberösterreich.
3. Personenbezogene Bezeichnungen gelten für weibliche und männliche Angestellte.

§ 3
Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2019** in Kraft

2. Er gliedert sich in I Allgemeiner Teil
 II Lohnrechtlicher Teil
3. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Dieser oder Teile davon können unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum 31.12. von jeder der vertragsschließenden Parteien mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zur Erneuerung bzw. Abänderung des gekündigten Teiles dieses Kollektivvertrages durch die vertragsschließenden Parteien zu führen.
5. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben, bis sie durch neue ersetzt sind, in Kraft.

§ 4 Anzuwendendes Recht

Sofern in diesem Vertrag nichts Anderes bestimmt ist, ist auf die Dienstverhältnisse der Arbeitnehmer des Landesverbandes das Gutsangestelltengesetz, bzw. die für die land- und forstwirtschaftlichen Angestellten anwendbaren Bestimmungen der Oö. Landarbeitsordnung in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

Einer betriebsinternen Lösung von Arbeitsrechtsfragen bleibt der Abschluss von Betriebsvereinbarungen vorbehalten.

§ 5 Einstellung

1. Die Einstellung von Dienstnehmern erfolgt durch den Landesverband. Der Betriebsrat ist vor der Einstellung unverzüglich zu verständigen.
2. Der Aufgabenkatalog für die Arbeitnehmer wird im Einvernehmen zw. dem Landesverband und dem Betriebsrat festgelegt.
3. Die Beförderung zu Kontrollorganen erfolgt durch den Landesverband. Der zuständige Betriebsrat ist beizuziehen.

§ 6

Berufliche Aus- und Fortbildung der Kontrollorgane

1. Probenehmer sind zu einem frühest möglichen Termin zu einem Grundkurs einzuberufen.
2. Nach Abschluss des Grundkurses ist eine schriftliche und mündliche Eignungsprüfung abzulegen.
3. Die Prüfungen sind von den Vortragenden des Grundkurses abzunehmen.
4. Bei einem negativen Prüfungserfolg ist nach sechs Monaten eine Wiederholungsprüfung abzulegen, bei neuerlichem Nichtbestehen wird die Kündigung ausgesprochen.
5. Zur fachlichen Weiterbildung setzt der Landesverband je nach Bedarf, wenn möglich jährlich, Fortbildungskurse im Einvernehmen mit dem Zentralbetriebsrat fest.
6. Kurzschulungskurse werden bei Bedarf abgehalten, Anregungen hierzu können vom Betriebsrat ergehen.
7. Der Besuch des Grundkurses und der Fortbildungskurse ist für die Teilnehmer kostenlos.
8. Die Kursteilnehmer behalten ihren Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes und Ersatz der Fahrtkosten.

§ 7

Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und richtet sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach der Natur der Sache.
2. Die Einteilung für den Kontrolldienst erfolgt durch den Landesverband im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat.
3. Dienstbesprechungen und Schulungen und vom Landesverband angeordnete andere Dienstleistungen sind in die Arbeitszeit einzurechnen.

§ 8

Feiertagsregelung

1. Es gelten die Bestimmungen der Oö. Landarbeitsordnung. Der Karfreitag ist für evangelische Arbeitnehmer ein gesetzlicher Feiertag.
2. Der 24. 12. und der 31. 12. sind für alle Arbeitnehmer des Landesverbandes arbeitsfrei.

§ 9

Dienstpostenschema

1. Die Arbeitnehmer des Landesverbandes werden laut folgendem Schema erfasst:
 - a) Probenehmer
 - b) Verwaltungskräfte
 - c) Kontrollassistenten
 - d) Gebietsbetreuer
2. Im lohnrechtlichen Teil des Kollektivvertrages sind die Gehaltsansprüche der Arbeitnehmer geregelt.

§ 10

Urlaub

1. Den Arbeitnehmern gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub.
2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von

weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Mit dem nach Beginn des Dienstverhältnisses folgenden Kalenderjahr entsteht der volle Urlaubsanspruch.

(Bezüglich Beendigung des Dienstverhältnisses siehe § 16)

3. Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt.
4. Beim Landesverband entspricht das Kalenderjahr dem Urlaubsjahr. Näheres kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 11 Anrechnungsbestimmungen

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind weiter anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960 in der jeweils gültigen Fassung, im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens 6 Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962 oder an einer dieser gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von 4 Jahren;
3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren;
4. Zeiten für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947 gebührt (die Anrechnung findet nicht statt, soweit das Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist);
5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation;
6. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
7. Zeiten nach den Abs. 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen; Zeiten nach dem Abs. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen;
8. fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen;
9. Begünstigte und Gleichgestellte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz 1970 in der jeweils geltenden Fassung, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub

bei einer Erwerbsminderung von 1 bis 39 % auf	2 Werktage
bei einer Erwerbsminderung von 40 bis 49 % auf	4 Werktage
bei einer Erwerbsminderung von 50 bis 59 % auf	5 Werktage
bei einer Erwerbsminderung ab 60 % auf	6 Werktage

sofern der Bescheid über die MdE bei Beginn des Dienstverhältnisses, wenn der Anspruch während des Dienstverhältnisses eingetreten ist, dann ohne unnötigen Aufschub dem Dienstgeber übergeben wurde.

§ 12 Verbrauch desurlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Landesverband und dem Arbeitnehmer, unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren.
2. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres verbraucht werden kann.
3. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 13 Erkrankung während desurlaubes

1. Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werkstage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.
2. Übt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
3. Der Arbeitnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.
4. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.
5. Erkrankt der Arbeitnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde.
6. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird.
7. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 14 Urlaubsentgelt

Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden;
2. in allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen;
3. regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre;
4. in das regelmäßige Entgelt zur Berechnung des Urlaubsentgeltes sind alle Zulagen, die nach den Bestimmungen dieses Vertrages laufend bezahlt werden, einzubeziehen.

§ 15 Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Arbeitnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

§ 16 Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch
 - a) unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
 - b) verschuldete Entlassung.Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.
2. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
3. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
4. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften durch
 - a) Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers

- b) begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers
- c) Kündigung seitens des Dienstgebers oder
- d) einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

5. Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1,3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

§ 17

Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1. Bei Fortzahlung des Entgeltes gelten die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Gutsangestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
2. Darüber hinaus behalten die Arbeitnehmer des Landesverbandes den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie aus nachstehenden wichtigen Gründen an der Dienstleistung verhindert sind:

a) bei eigener Eheschließung	3 Tage
b) Teilnahme an der Kindereheschließung	1 Tag
c) Niederkunft der Frau oder Lebensgefährtin	2 Tage
d) bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten	3 Tage
e) bei Tod des Kindes im eigenen Haushalt	2 Tage
f) bei Tod der im eigenen Haushalt lebenden Eltern (Schwiegereltern)	2 Tage
g) bei Tod der im eigenen Haushalt lebenden Geschwister	2 Tage
h) bei Tod der nicht im eigenen Haushalt lebenden Kinder	1 Tag
i) bei Tod der nicht im eigenen Haushalt lebenden Eltern (Schwiegereltern)	1 Tag
j) bei Tod der nicht im eigenen Haushalt lebenden Geschwister	1 Tag
k) bei Wohnungswechsel innerhalb eines Jahres	2 Tage

In begründeten Fällen kann nach einem Ansuchen die zuständige Außenstelle 3 Tage gewähren.
- l) bei notwendiger ärztlicher Behandlung die aufzuwendende Zeit, welche durch die ärztliche Bestätigung nachzuweisen ist.

§ 18 **Pflegefreistellung**

1. Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder wegen notwendiger Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Dienstzeit innerhalb eines Dienstjahres.
2. Ein Ausfall einer ständigen Betreuungsperson liegt nur vor, bei
 - a) Tod
 - b) Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt
 - c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen, auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung
 - d) schwerer Erkrankung.
3. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Angestellten in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.
4. Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Dienstleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gemäß den Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen zusteht.
5. Die Pflegefreistellung ist dann zu verneinen, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere geeignete Person die Pflege zumutbar übernehmen kann.
6. Die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung ist durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen und die LV-Aufsichtsorgane sind jederzeit zu einer Überprüfung berechtigt. Die Kosten der ärztlichen Bestätigung sind vom Dienstgeber zu tragen.

§ 19 **Karenzurlaub**

Der Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz kann für eine Arbeitnehmerin einvernehmlich verlängert werden bis zur Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes. Das Ausmaß des Karenzurlaubes ist auf alle Ansprüche im vollen Umfang anzurechnen, welche sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten. Dies gilt für Vorrückungen im Gehaltsschema, Entgeltfortzahlung, Urlaub und Kündigungsfristen, nicht jedoch für das Jubiläumsgeld.

§ 20 Abfertigung

- 1) Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen der §§ 22 und 22 a des Gutsangestellten-gesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
- 2) Bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses gebührt die volle Abfertigung nach Abs. 1.
- 3) Im Falle des Todes gebührt die volle Abfertigung den gesetzlichen Erben. Bei Eigenkündi-gung des Arbeitnehmers gebührt die volle Abfertigung nach Abs. 1, wenn die für den Arbeitgeber vorgeschriebenen Kündigungsfristen und -termine (Quartalsende) eingehal-ten werden.
- 4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn Arbeitnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflösen.
5. Der Abfertigungsanspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer seinen Austritt er-klärt, weil er zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit nicht fortsetzen kann.
6. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht der bis zum Inkrafttreten des BMVG BGBl I/2002/ 100 geltenden Regelungen (31.12.2002) in jenes Abfertigungsrecht, welches mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wirksam gewor-den ist, kann der Arbeitnehmer binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsver-einbarung ohne Angabe von Gründen zurücktreten.

§ 21 Sonderzahlungen

1. Alle Arbeitnehmer des Landesverbandes erhalten jährlich einen 13. Bezug als Urlaubszu-schuss, der gleichzeitig mit dem Bezug für Juni spätestens am 1. Juli eines jeden Jahres auszuzahlen ist.
2. Alle Arbeitnehmer des Landesverbandes erhalten jährlich einen 14. Bezug als Weih-nachtsremuneration, der gleichzeitig mit dem Bezug für November spätestens am 1. De-zember eines jeden Jahres auszuzahlen ist.
3. Die Auszahlung der Sonderzahlungen kann auch in halber Höhe erfolgen und zwar vier-mal jährlich jeweils zum 1.4., 1.7., 1.10. und 1.12.
4. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres, so gebühren dem Arbeitnehmer die Sonderzahlungen nach Abs. 1 und 2 entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig.

§ 22 **Jubiläumsgeld**

1. Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung beim Landesverband, welche vor dem 01.04.2003 begonnen hat, erhalten alle Arbeitnehmer aus Anlass ihres Dienstjubiläums:
 - a) nach 25 Dienstjahren einen Bruttomonatsbezug
 - b) nach 35 Dienstjahren zwei Bruttomonatsbezüge.

2. Unter Bruttomonatsbezug ist der volle letzte Bruttobezug (ohne Berücksichtigung der Sonderzahlungen) vor Vollendung des Dienstjubiläums zu verstehen.

§ 23 **Pensionskasse**

Anstelle der Erhöhungen bei Bruttogehalt und Verwaltungsdienstzulage laut Anlage 1 des Kollektivvertrages kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, dass den Arbeitnehmern 3% von Bruttogehalt und Verwaltungsdienstzulage zuzüglich Sonderzahlungen als Arbeitgeberbeiträge an eine Pensionskasse gem. Betriebspensionsgesetz eingezahlt wird.

Für Arbeitnehmer, welche nach dem 31.03.2003 ein Dienstverhältnis beginnen, besteht für den Arbeitgeber eine Beitragspflicht von 1,5 %.

Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenpension aufgrund dieser Pensionskassenbeiträge sind sofort unverfallbar.

II Lohnrechtlicher Teil

§ 24 Bezüge

1. Die Bezüge der Angestellten werden in Anlehnung an die Gehaltsansätze der Vertragsbediensteten wie folgt festgelegt:
2. Verwendungsgruppen:

1. Probenehmer	Gruppe d
2. Verwaltungskräfte	Gruppe d, c
3. Kontrollassistenten	Gruppe d
4. Gebietsbetreuer	Gruppe c
3. Für die Angestellten ist das Gehaltsschema der Anlage I maßgebend.
4. Die Gehaltsbezüge sind monatlich im Nachhinein bis zum Monatsende zu überweisen.

§ 25 Anrechnung von Vordienstzeiten

1. Alle beim Landesverband zurückgelegten Dienstzeiten werden für die Gehaltseinstufung voll angerechnet.
2. Die Zeit des Präsenz- oder Zivildienstes wird angerechnet, wenn unmittelbar danach (kein fremdes Dienstverhältnis) beim Landesverband ohne Unterbrechung die Beschäftigung aufgenommen wurde oder wird.
3. Voll angerechnet wird der erfolgreiche Besuch einer Landwirtschaftsschule innerhalb des LV-Dienstverhältnisses (neuntes Pflichtschuljahr ausgenommen) oder wenn ein solches unmittelbar danach (kein fremdes Dienstverhältnis) begonnen wurde oder wird.

§ 26 Vorrückung, Aufstufung

1. Nach Ablegung der Prüfung gemäß § 6 Abs. 2 oder nach Vollendung von 2 Dienstjahren (Nachfolgemonat) wird der Probenehmer zum Kontrollassistenten befördert.
2. Die Vorrückung der Angestellten in eine höhere Entlohnungsstufe erfolgt ab der Beförderung zum Kontrollassistent jeweils mit dem Ablauf von zwei Jahren.

3. Dienstnehmer, die zum 31.12.2012 in die Verwendungsgruppe „e“ eingestuft sind, und 10 Dienstjahre noch nicht erreicht haben, werden ab 01.01.2013 in die Verwendungsgruppe „d“, Gehaltsstufe 2, umgestuft. Ungeachtet dessen bleiben die Bialvorrückungen für den jeweiligen Dienstnehmer aufrecht. Mit Erreichen von 10 Dienstjahren wird der Dienstnehmer jedenfalls in die Verwendungsgruppe „d“, Gehaltsstufe 6, eingestuft.
4. Vorrückungstermine sind der 1. Jänner und der 1. Juli jeden Jahres.
5. Fällt das Ende zweier vollendeter Dienstjahre in das 1. oder 4. Vierteljahr, so ist der Vorrückungstermin der 1. Jänner; fällt dieses Ende innerhalb des 2. oder 3. Vierteljahres, so ist der Vorrückungstermin der 1. Juli.
6. Verwaltungskräfte können nach 5-jähriger Dienstzeit und zumindest guter Dienstbeschreibung in die Verwendungsgruppe d aufgestuft werden. Nach 10-jähriger Dienstzeit hat jedenfalls eine Einreihung in Stufe d zu erfolgen.

§ 27 Zulagen

1. Zu den Bezügen laut Anlage I erhalten die Arbeitnehmer monatlich nachstehende Zulagen:

a) Haushaltszulage	€	11,76
b) Kinderzulage für jedes unversorgte Kind mit Anspruch auf Familienbeihilfe	€	10,90
c) Ausbildungszulage	€	5,88

Erläuterungen:

- zu a): Die Zulagen erhalten auch Verwitwete, wenn sie die Führung eines eigenen Haushaltes nachweisen können (Ledige hiervon ausgeschlossen), bei Ehepaaren nur einmaliger Anspruch;
- zu b): Die Kinderzulage wird bis zum Schul- bzw. Lehrabschluss des Kindes gewährt; sie entfällt bei Aufnahme einer eigenen Berufstätigkeit; (bei Ehepartner oder Lebenspartner nur einmaliger Anspruch);
- zu c): Die Ausbildungszulage erhalten alle Arbeitnehmer, die den erfolgreichen Besuch einer Landwirtschaftsschule oder den land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterbrief oder die Meisterprüfung, den Besuch einer höheren landwirtschaftlichen Schule oder mindestens eine gleichwertige abgeschlossene Schulausbildung nachweisen können;

2. Gebietsbetreuer erhalten je Nachkontrolle € 4,71.
3. Für die Einschulung von neuen Mitarbeitern wird eine Prämie in der Höhe von 1,5 Arbeitsstunden pro Betrieb für bzw. max. 14 Tage gewährt.

4. Für Arbeitnehmer wird eine Funktionszulage von 2 Euro pro Stunde gewährt für folgende Tätigkeiten:

Trinkwasserprobenahme, Futtermittelprobenahme, Kontrollen LKV Austria, Überprüfung Milchmengenmessgeräte und Melkroboter, Milchleistungsprüfung bei Melkroboterbetrieben und Stellvertretertätigkeit für Gebietsbetreuer.

Diese Zulage wird monatlich ausbezahlt ohne Berücksichtigung bei Sonderzahlungen.

§ 28 Reisekostenvergütung

1. Für alle Landesverband-Arbeitnehmer gebührt das amtliche Kilometergeld.
 - a) für Fuß- und Fahrradkilometer
(bis 5 km) € 0,20
(ab 6 km) € 0,47
 - b) für Motorfahräder und Motorräder
je Fahrkilometer
unter 250 cm³ € 0,14
über 250 cm³ € 0,24
 - c) für Personen- und Kombinationskraftwagen
je Fahrkilometer € 0,42
 - d) für jede Person, deren Mitbeförderung
dienstlich notwendig ist, gebührt ein
Zuschlag je Fahrkilometer von € 0,05

2. Bei Gebietsbetreuern und Key-Usern gebühren als Reisezulage die Tages- und Nächtigungsgebühren im Ausmaß der steuerfreien Tages- und Nächtigungsgebühren bei Dienstreisen (§ 26 EStG). Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tageshöchsatzes von derzeit € 26,40/Tag verrechnet werden. Für eine erforderliche Nächtigung gebührt ein Betrag von € 15,00. Kann mit diesem Betrag der tatsächliche Nächtigungsaufwand nicht gänzlich abgedeckt werden, ist die Differenz gegen Vorlage der Rechnung für die Nächtigung zu bezahlen.

3. Bei dienstlich angeordneten Schulungen gelten für Probenehmer und Kontrollassistenten folgende Tagesgebührensätze:

Dauer Stunden	Tagesgebühr in Oberösterreich
	€
3.01 - 4.00	8,80
4.01 - 5.00	11,00
5.01 - 6.00	13,20
6.01 - 7.00	15,40
7.01 - 8.00	17,60
8.01 - 9.00	19,80
9.01 - 10.00	22,00
10.01 - 11.00	24,20
11.01 - 24.00	26,40

Die Nächtigungsgebühr beträgt € 15,00.

4. Die Auszahlung der Reisekosten erfolgt laut monatlicher Reiserechnung.

§ 29 Werkzeugpauschale

Kontrollassistenten erhalten eine monatliche Werkzeugpauschale für die laufenden Betriebskosten von Telefon, Internet und Handheldgerät in der Höhe von € 31,00 pro Monat. Gebietsbetreuer erhalten auf Grund des höheren Aufwandes € 41,00 pro Monat. Diese Werkzeugpauschale wird 12-mal jährlich gewährt.

§ 30 Arbeitskleidung

Der Arbeitgeber hat jedem Angestellten die erforderliche Arbeits- und Schutzkleidung (Mantel, Overall, T-Shirt, Kappe) zur Verfügung zu stellen. Für den Ankauf von rutschfesten Arbeitsschuhen oder Arbeitsstiefeln wird jedem Angestellten ein Kostenersatz von 70 Euro in jedem zweiten Kalenderjahr gewährt – gegen Vorlage einer Rechnung.

§ 31 Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die beim Dienstgeber nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen mit Ablauf von 6 Monaten, gerechnet vom Ende des Dienstverhältnisses.

§ 32 Begünstigungsklausel

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund,
Gstöttnerhofstraße 12, 4040 Linz

Präs. Eugen Preg e.h.
Obmann

Arbeitgeberverband der land-
und forstw. Betriebe OÖ,
Auf der Gugl 3, 4020 Linz

Bernhard Mayr e.h.
Obmann

Anlage I
zum Kollektivvertrag für Angestellte in der Milchleistungskontrolle
Landesverband für Leistungsprüfung u. Qualitätssicherung in OÖ
gültig ab 1. Jänner 2019

1. Verwendungsgruppe "d" (u. a. für Kontrollassistenten nach Aufstufung)

Gehalts- stufe	DJ	VDZ	Brutto- gehalt €	Gehalts- stufe	DJ	VDZ	Brutto- gehalt €
1	0		1.615,3	12	22		1.876,7
2	2		1.620,9	13	24		1.904,7
3	4		1.626,8	14	26		1.933,3
4	6		1.654,5	15	28		1.961,5
5	8		1.682,3	16	30		1.991,4
6	10		1.709,7	17	32		2.021,8
7	12		1.737,5	18	34		2.052,5
8	14		1.764,9	19	36		2.085,3
9	16		1.793,2	20	38		2.117,9
10	18		1.820,9	21	40		2.150,4
11	20	171,8	1.848,8	22	42		2.183,0
				23	44	171,8	2.215,6

2. Verwendungsgruppe "c" (u. a. für Gebietsbetreuer)

Gehalts- stufe	DJ	VDZ	Brutto- gehalt €	Gehalts- stufe	DJ	VDZ	Brutto- gehalt €
1	0		1.952,4	12	22		2.356,7
2	2		1.988,7	13	24		2.398,1
3	4		2.025,0	14	26		2.440,5
4	6		2.060,9	15	28		2.482,9
5	8		2.097,0	16	30		2.525,5
6	10		2.133,0	17	32		2.568,6
7	12		2.169,4	18	34		2.611,8
8	14		2.205,3	19	36		2.654,8
9	16		2.241,4	20	38		2.697,6
10	18		2.277,9	21	40		2.740,7
11	20	171,8	2.317,0	22	42		2.783,6
				23	44	171,8	2.826,6

3. Sonstiges

a) Die Auszahlung der Reisekosten erfolgt laut monatlicher Reiserechnung und gemäß Kollektivvertrag.