



ARBEITGEBERVERBAND DER  
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN  
BETRIEBE OBERÖSTERREICHS

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für ANGESTELLTE der**

**Maschinenringe und der  
MR-Service Genossenschaft**

**in Oberösterreich**

**2019**

## Inhaltsverzeichnis

§ 1	GELTUNGSBEREICH .....	3
§ 2	GELTUNGSDAUER .....	4
§ 3	ARBEITSZEIT .....	4
§ 4	GLEITZEITRAHMEN, GLEITZEITPERIODE UND ÜBERTRAGUNGSMÖGLICHKEITEN .....	5
§ 5	ZEIT AUSGLEICH - ÜBERSTUNDEN .....	5
§ 6	RUHETAGE .....	6
§ 7	URLAUB .....	6
§ 8	DIENSTVERHINDERUNG WEGEN KRANKHEIT .....	7
§ 9	ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG .....	8
§ 10	SONSTIGE DIENSTVERHINDERUNGEN .....	9
§ 11	URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSGELD (SONDERZAHLUNGEN).....	9
§ 12	DIENSTJUBILÄEN.....	10
§ 13	KARENZANRECHNUNG .....	10
§ 14	DIENSTREISE .....	10
§ 15	VERJÄHRUNG .....	12
§ 16	GEHALTSORDNUNG .....	12
§ 17	LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN.....	12
§ 18	SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN.....	13
§ 19	ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN .....	13

# KOLLEKTIVVERTRAG

## für Angestellte der Maschinenringe und der MR-Service Genossenschaft in Oberösterreich

abgeschlossen zwischen dem

Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe  
Oberösterreichs, Auf der Gugl 3, 4021 Linz, einerseits

und der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und  
Forstwirtschaft für OÖ., Scharitzerstraße 9, 4020 Linz, sowie dem

O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstr. 12/4, 4040 Linz,  
andererseits.

Fassung 1. Jänner 2019

## I. Teil

### Allgemeine Bestimmungen

#### § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

**Räumlich für:** das Bundesland Oberösterreich

**Sachlich für:** alle Maschinenringe in OÖ.;  
„MR-Service“ OÖ. Maschinenring-Service reg. Gen.m.b.H.;  
Maschinenring OÖ Verein & Co KG; Verein Maschinenring  
OÖ. (Landesverband);  
Kurzbezeichnung für alle vorstehenden: MR-  
Organisationen OÖ

**Persönlich für:** alle Angestellten der MR-Organisationen OÖ

Es gilt für diesen Vertrag das Angestelltengesetz.

Sämtliche personenbezogene Bezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

## **§ 2 Geltungsdauer**

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

Jeder Teil dieses Kollektivvertrages kann von jedem der Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.

Während dieser Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung oder Ergänzung der Vereinbarungen von den vertragsschließenden Parteien zu führen.

## **§ 3 Arbeitszeit**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Bei erhöhtem Arbeitsbedarf (Arbeitsspitzen) ist eine Überschreitung der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden zulässig bei Verrechnung von Überstunden. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden.

### **Pausen:**

Beträgt die Tagesarbeit mehr als sechs Stunden, ist die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause im Ausmaß von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.

### **Reisezeiten:**

Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden. Verlässt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Arbeitsort, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, wird aber während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht, die nicht eine Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt, darf die tägliche Arbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden.

### **Rufbereitschaft:**

Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden. Leistet der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, kann die Tagesarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt. Die tägliche Ruhezeit kann unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens acht Stunden betragen.

### **Vollbeschäftigung:**

Vollbeschäftigt sind Dienstnehmer, die im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche erreichen.

**Teilzeitbeschäftigung:**

Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte unterschreitet und eine kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Dienstvertrag oder Dienstzettel vereinbart ist.

## **§ 4 Gleitzeitrahmen, Gleitzeitperiode und Übertragungsmöglichkeiten**

Die **Gleitzeitperiode** beträgt 12 Monate und entspricht dem Wirtschaftsjahr/Kalenderjahr. Bei Eintritt während des Kalenderjahres beginnt die erste Gleitzeitperiode mit dem Eintrittsdatum und endet mit dem Ablauf des Wirtschaftsjahres/Kalenderjahres. Am Ende der Gleitzeitperiode soll der Saldo aus Zeitguthaben und Zeitschulden ausgeglichen sein.

Der **Gleitzeitrahmen** ist jener Zeitraum, in dem der Angestellte den Beginn und das Ende seiner täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann. Der (max.) Gleitzeitrahmen gilt an Werktagen in der Zeit von 5:00 Uhr bis 22:00 Uhr.

**Übertragbarkeit in die nächste Gleitzeitperiode**

Das Höchstausmaß von übertragbaren Guthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum beträgt das 3fache der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit. Das tatsächlich übertragbare Zeitguthaben ist schriftlich mittels Gleitzeitvereinbarung zu vereinbaren. Darüber hinausgehende Überzeiten verfallen, wenn keine ausdrückliche Anordnung zur Leistung von Überstunden vorliegt.

**Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit**

Für die Regelung von Urlaub, Krankenstand, anerkannten Dienstverhinderungen, dienstfreien Tagen etc. wird die Normal-Arbeitszeit herangezogen. Die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer schriftlich zu vereinbaren.

**Kernzeit**

Die Kernzeit ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer schriftlich zu vereinbaren; die Kernzeit ist jene Zeitspanne vom spätest möglichen Arbeitsbeginn bis zum frühest möglichen Arbeitsende.

## **§ 5 Zeitausgleich - Überstunden**

Für die Arbeiten an Feiertagen gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

Überschreitungen der in den § 3 dieses Vertrages festgelegten Arbeitszeit sind als Überstunden gesondert zu entlohnen. Der Überstundenzuschlag

beträgt 50 %, für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen 100 % jenes Stundenlohnes, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde. Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/173,2.

Für Arbeiten bei Nacht, das ist in der Zeit von 22:00 Uhr abends bis 5:00 Uhr früh, wird ein 100 %iger Zuschlag vom Stundenlohn gewährt.

Für Teilzeitbeschäftigte mit Gleitzeitvereinbarung fällt kein Mehrarbeitszuschlag an. Überstunden liegen erst vor, wenn die für Vollzeit Beschäftigte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

## **§ 6 Ruhetage**

Als Feiertage gelten der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrtstag, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember; am 24. und 31. Dezember ist dienstfrei.

Außerdem gilt der Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen, AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche als gesetzlicher Ruhetag.

## **§ 7 Urlaub**

### **Ausmaß des Erholungsurlaubes**

Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

1. 200 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen) bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren;
2. 240 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 36 Werktagen bzw. 30 Arbeitstagen)
  - a) bei einem Dienstalter von 25 Jahren;
  - b) für den Angestellten, der das 51. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt hat.

Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses als Angestellter beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Kalendermonat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes.

Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Das Ausmaß des gesamten Erholungsurlaubes eines Kalenderjahres ist zunächst nach den Zeiten mit

gleichbleibendem Beschäftigungsausmaß und anschließend nach allen Zeiträumen mit verschiedenen Beschäftigungsausmaßen entsprechend desselben zu aliquotieren. Die Summe aller dementsprechend (doppelt) aliquotierten Teilurlaubsguthaben bilden das Gesamtjahresurlaubsausmaß, von dem wiederum der bereits verbrauchte Erholungsurlaub abzuziehen ist. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vergangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

- a) eines Karenzurlaubes
- b) einer Außerdienststellung oder einer gänzlichen Dienstfreistellung,

gebührt ein in diesem Kalenderjahr anfallender Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes, der Außerdienststellung oder der Dienstfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der Beginn des Wirtschaftsjahres.

Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes (Dienstalter) gelten die Anrechnungsbestimmungen nach § 3 des Urlaubsgesetzes.

Es kann ein Betriebsurlaub im Ausmaß von höchstens 2 Wochen vereinbart werden.

### **Erkrankung während des Urlaubes**

Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

## **§ 8 Dienstverhinderung wegen Krankheit**

Jegliche Dienstverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Bei krankheitsbedingten Dienstverhinderungen, die über drei Tage dauern, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ohne weitere Aufforderung eine ärztliche Bestätigung über Ursache und Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen. Dem Arbeitgeber steht es jedoch frei, eine Bestätigung in diesem Sinne auch bei kürzeren Erkrankungen zu verlangen.

Kommt der Arbeitnehmer seinen Meldungs- und Nachweispflichten nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt.

## **§ 9 Entgelt bei Dienstverhinderung**

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 Jahre, 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 Behindertengesetzes 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. In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gem. Abs. 4 gleichzuhalten.



## § 10 Sonstige Dienstverhinderungen

Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

Jedenfalls erhält der Dienstnehmer bei gemeldetem und nachgewiesenem Eintritt untenstehender privater Angelegenheiten Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß:

beim Tode des Ehegatten (der Ehegattin)	3 Arbeitstage
beim Tode des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Tode eines Elternteiles	1 Arbeitstag
beim Tode eines Kindes im gemeinsamen Haushalt	3 Arbeitstage
beim Tode von Kindern, die nicht im gemeinsamen Haushalt lebten	1 Arbeitstag
bei eigener Eheschließung	1 Arbeitstag
bei Geburt eines Kindes durch die Ehefrau bzw. Lebensgefährtin	1 Arbeitstag
bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes (max. ein Tag innerhalb zwei Jahre)	1 Arbeitstag

## § 11 Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen)

Voll- und teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten jährlich einen Urlaubszuschuss und einen Weihnachtzuschusses. Der Urlaubszuschuss ist mit 1. Juli, der Weihnachtzuschuss mit 1. Dezember für das entsprechende Kalenderjahr fällig. Die Sonderzahlungen können auch vierteljährlich ausbezahlt werden.

Der Urlaubszuschuss und das Weihnachtsgeld gebühren jeweils in der Höhe eines Bruttomonatsgehaltes. Dienstnehmer, die während des Jahres ein-/austreten, gebühren die Sonderzahlungen im aliquoten Ausmaß entsprechend der Beschäftigungsdauer während des Kalenderjahres/-Wirtschaftsjahres.

## **§ 12 Dienstjubiläen**

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 15-jährigen Dienstjubiläum.....25%  
eines monatlichen Bruttogehaltes

zum 20-jährigen Dienstjubiläum.....50%  
eines monatlichen Bruttogehaltes

zum 25-jährigen Dienstjubiläum.....75%  
eines monatlichen Bruttogehaltes

zum 30-jährigen Dienstjubiläum.....100%  
eines monatlichen Bruttogehaltes

zum 35-jährigen Dienstjubiläum.....125%  
eines monatlichen Bruttogehaltes

als Jubiläumsgeld.

Das Jubiläumsgeld ist mit der Monatsabrechnung zu bezahlen, in dem das Dienstjubiläum entsteht.

## **§ 13 Karenzanrechnung**

Alle Karenzzeiten (zB Mutterkarenz, Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc.) werden zur Gänze in allen der Dauer des Dienstverhältnisses zugrundeliegenden Anspruchsberechnungen eingerechnet.

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgelts für eine ununterbrochene Dauer von 28 bis 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen (Familienzeit) innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes. Für die Karenzvereinbarung ist der Dienstgeber mindestens 3 Monate vor Antritt des Papamonats zu informieren.

## **§ 14 Dienstreise**

Eine Dienstreise im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn: der Dienstnehmer zur Erledigung dienstlicher Aufträge entsendet wird und diese mit einem Aufenthalt an einem anderen Ort als den, der Sitz der ständigen Arbeitsstätte ist, verbunden sind.

Eine solche Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird (erster Fall), mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen

anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet im ersten Fall mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte, in allen anderen Fällen mit der Rückkehr zur Wohnung.

Für Dienstreisen, die weniger als drei Stunden dauern, gebührt kein Taggeld. Das Nächtigungsgeld entfällt, wenn mit der Dienstreise keine Nächtigung verbunden ist, Quartier beigestellt oder durch den Dienstgeber nach Vorlage des Beleges vergütet wird.

### **Höhe des amtlichen Kilometergeldes**

Als Fahrkostenersatz steht bei Dienstreisen das amtliche Kilometergeld zu. Dieses beträgt derzeit 0,42 Euro je Kilometer. Für Personen, die aus dienstlichen Gründen mitbefördert werden, gebührt der Zuschlag für Mitfahrer in Höhe des amtlichen Satzes (derzeit 5 Cent pro mitfahrende Person).

### **Tagesgelder**

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Einsatzort verlässt bzw. wechselt.

Als Dienstort gilt die jeweils zuständige Geschäftsstelle des Maschinenringes.

Die Hinfahrt vom Dienstort zum Einsatzort wird hinsichtlich der Gewährung vom amtlichen Kilometergeld als Dienstreise anerkannt. Gleiches gilt für die Rückfahrt vom letzten Einsatzort zum Dienstort.

Ergibt sich vom Wohnort zum Einsatzort bzw. umgekehrt eine jeweils kürzere Fahrtstrecke, kann immer nur die kürzere Strecke verrechnet werden.

Ist dem Dienstnehmer die tägliche Rückkehr zum ständigen Wohnort nicht möglich bzw. kann diese nicht zugemutet werden, ist diese als Dienstreise mit Anspruch auf Übernachtung am Einsatzort zu werten. Das Nächtigungsgeld beträgt pro Nacht 15 Euro und dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft einschließlich des Frühstückes. Werden Belege für die Nächtigung vorgelegt, so erfolgt eine Vergütung der Barauslagen bis zu einem Höchstsatz von 60 Euro pro Nacht.

Dienstnehmer haben Anspruch auf Ersatz für Tagegelder, wenn die Arbeitseinsätze über Auftrag des Arbeitgebers an Einsatzorten außerhalb der Maschinenring-Geschäftsstelle mit einer Mindestdauer von mehr als drei Stunden erfolgen.

Das Tagegeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller, mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen des Dienstnehmers und beträgt pro Stunde 2,20 Euro bzw. für einen vollen Kalendertag 26,40 Euro.

Ein vom Arbeitgeber bezahltes Arbeitsessen führt zur Kürzung des Tagesgeldes um 50 % (berechnet nach der vollen Tagesgebühr).

## **§ 15 Verjährung**

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen nach Ablauf von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruches. Forderungen auf Bezahlung von Überstunden, Reisekosten und Aufwandsätze etc. verfallen jedoch innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Kalendermonates, in dem diese Forderungen entstanden sind, sofern diese nicht schriftlich geltend gemacht wurden.

## **§ 16 Gehaltsordnung**

Das Gehalt wird monatlich zum 15. des Folgemonats ausbezahlt. Die Gehaltsordnung ist im Anhang dieses Kollektivvertrages enthalten und bildet einen Bestandteil desselben.

Änderungen in der Gehaltsordnung können einvernehmlich auch während der Dauer des Vertrages durch die vertragsschließenden Parteien vereinbart werden.

## **§ 17 Lehrlingsentschädigungen**

Für Lehrlinge	im 1. Lehrjahr	€ ..... 600,00
	im 2. Lehrjahr	€ ..... 790,00
	im 3. Lehrjahr	€ ..... 940,00
	Anschlusslehre	€ .. 1.250,00

Absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie.

Die einmalige Prämie beträgt bei

- gutem Erfolg 250 Euro und bei
- ausgezeichnetem Erfolg 1.000 Euro

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit“ gemäß der Richtlinie zu absolvieren.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes – Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.

## **§ 18 Schlichtung von Streitigkeiten**

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen durch Vertreter der vertragsschließenden Parteien geschlichtet werden, bevor die Arbeits- und Sozialgerichte oder Behörden angerufen werden.

## **§ 19 Übergangsbestimmungen**

Für die Anpassung der Gehälter wird eine Übergangsfrist bis 31.12.2020 vereinbart.

Für die/den

Kammer der Arbeiter und Angestellten  
in der Land- und Forstwirtschaft für OÖ  
4010 Linz, Scharitzerstr. 9

**Präsident Eugen Preg**

O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund,  
4040 Linz, Gstöttnerhofstr. 12/4

**Obmann Präsident Eugen Preg**

Arbeitgeberverband  
der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs,  
4021 Linz, Auf der Gugl 3

**Obmann Bernhard Mayr**

## II. Teil

### Gehaltsordnung 2019

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die angegebenen Gehälter sind Mindestgehälter. Frei vereinbarte Überzahlungen werden aufgerechnet.

	Einstieg	ab 2. Jahr	ab 6. Jahr
<b>Kategorie 1:</b> <b>Angestellte ohne fachspezifische Berufsausbildung</b> zB angelernte Bürokräfte	1.485,00	1.549,00	1.642,00
<b>Kategorie 2:</b> <b>Angestellte mit fachspezifischer Berufsausbildung für Routinetätigkeiten</b> ohne Mitarbeiterführung zB SekretärInnen, Sachbearbeiter	1.686,00	1.770,00	1.891,00
<b>Kategorie 3:</b> <b>Angestellte mit Fachkenntnissen und qualifizierter Tätigkeit</b> mit Teilbereichsverantwortung zB Disponenten, Außendienstmitarbeiter	1.917,00	2.012,00	2.151,00
<b>Kategorie 4:</b> <b>Bereichsleiter</b> Angestellte mit selbstständig eigenverantwortlichem Aufgabenbereich und mind. 3 Dienstjahren	2.264,00	2.378,00	2.541,00
<b>Kategorie 5:</b> <b>Leitende Angestellte</b> zB Geschäftsführer, Prokurist	in freier Vereinbarung		
<b>Lehrlingsentschädigung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Lehrjahr</li> <li>2. Lehrjahr</li> <li>3. Lehrjahr</li> <li>Anschlusslehre</li> </ul>	600,00 790,00 940,00 1.250,00		