



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



**ARBEITGEBERVERBAND DER
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE OBERÖSTERREICHS**

Kollektivvertrag

**für die Angestellten der
SAATBAU LINZ eGen**

gültig ab 1. Jänner 2019

§ 1 Vertragsabschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem OÖ. Arbeitgeberverband unter Mitwirkung der Saatbau Linz eGen, Schirmerstraße 19, 4060 Leonding einerseits und dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, 4040 Linz, Gstöttnerhofstraße 12/4, unter Mitwirkung der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für OÖ., Linz, Scharitzerstraße 9 andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet des Bundeslandes Oberösterreich,
2. fachlich für die SAATBAU LINZ eGen und alle Tochterunternehmen, die mehrheitlich im Besitz der SAATBAU LINZ eGen stehen,
3. persönlich für alle in diesen Unternehmen ständig Beschäftigten.

Alle personenbezogenen Begriffe gelten für beide Geschlechter.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

- (1) Der Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2019 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- (2) Dieser Kollektivvertrag oder Teile davon (arbeitsrechtlicher oder gehaltsrechtlicher Teil) können von jedem Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (3) Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Es gilt die gesetzliche Wochenarbeitszeit; diese beträgt derzeit 40 Stunden.
- (2) Die tägliche Normalarbeitszeit fällt in die Zeit von 6.00 – 20.00 Uhr und darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse mit dem Betriebsrat festzulegen. Diese Regelung erfolgt durch Betriebsvereinbarung.
- (3) Die tägliche Normalarbeitszeit kann im Rahmen einer 4-Tages-Woche oder einer Gleitzeitvereinbarung (Betriebsvereinbarung) auf 10 Stunden verlängert werden.
- (4) Überstunden können, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, angeordnet werden.
- (5) Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage; das sind derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag,

Fronleichnam, 29. Juni, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember. Darüber hinaus wird dienstfrei gewährt am Karfreitag, Allerseelen und 24. und 31. Dezember.
Anstelle des 29. Juni kann ein anderer Tag dienstfrei gewährt werden.

§ 5 Überstunden

- (1) Eine über die gesetzliche Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist als Überstundenleistung zu betrachten. Beide Vertragspartner erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden.
- (2) Der Anspruch auf Überstundenentlohnung beginnt bei Überschreitung der gesetzlichen Normalarbeitszeit, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder im Nachhinein genehmigt wird. Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/173.
- (3) Überstunden liegen erst dann vor, wenn die zulässigen Grenzen der täglichen Normalarbeitszeit von 9 Stunden und der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten werden. Dies gilt im Besonderen für im Rahmen von Schichtarbeit tätigen Mitarbeiter, wenn sie kürzer als 9 Stunden beschäftigt werden (zB 8-Stunden-Schicht).
- (4) Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten. Der Überstundenzuschlag erhöht sich auf 100 % für die in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen geleisteten Überstunden.
- (5) Überstundenleistungen müssen zum Monatsende, spätestens jedoch binnen drei Monaten nach dem Monat der Überstundenleistung beim Dienstgeber geltend gemacht werden, widrigenfalls erlischt der Anspruch auf Überstundenentlohnung.
- (6) Für regelmäßig wiederkehrende Überstunden (Ernteübernahme und Kreuzungsarbeiten in Zuchtstationen u.ä.) oder für Arbeiten aus besonderen Anlässen kann vom Vorstand oder dem vom Vorstand zur Geschäftsführung Ermächtigten unter Anhörung des Betriebsrates eine pauschale Abgeltung der Überstunden erfolgen. Der Pauschale ist eine durchschnittliche Stundenzahl zu Grunde zu legen. Wird diese wesentlich über- oder unterschritten, so kann mit Beginn des nächsten Wirtschaftsjahres eine Anpassung erfolgen. Die Auszahlung erfolgt in 12 gleich hohen Monatsraten.

§ 6 Mehrarbeit

- (1) Teilzeitkräften gebührt für Mehrarbeit ein Zuschlag von 25 % je Mehrarbeitsstunde auf das Brutto-Istgehalt.
- (2) Der Mehrarbeitszuschlag entfällt, wenn das Brutto-Istgehalt den kollektivvertraglichen Ansatz um mindestens 15 % übersteigt.

§7 Urlaub

- (1) Das Urlaubsausmaß richtet sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Es beträgt derzeit bei einer Dienstzeit bis zu 25 Jahren 30 Werktage (das sind 25 Arbeitstage) und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage (30 Arbeitstage).

- (2) Invaliden im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.
- (3) Kur, Erholungs- und Reha-Aufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden.
- (4) Für Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall während desurlaubes gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Karenzurlaub

- (1) Die Dauer des Elternkarenzurlaubes kann einvernehmlich der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes angepasst werden. Die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Karenzurlaub bei Geburt eines Kindes gelten auch für die verlängerte Karenzvereinbarung; anstelle der Zuständigkeit des Gerichtes wird Zuständigkeit der nach diesem Kollektivvertrag eingerichteten Schlichtungsstelle vereinbart.
- (2) Karenzurlaube aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 1. Jänner 2014 werden für sämtliche Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, in vollem Umfang bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 24 Monaten angerechnet. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenz nach Mehrlingsgeburten.

§ 9 Dienstverhinderung ohne Anrechnung auf den Urlaub

- (1) Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Gehalt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.
- (2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung bestehen insbesondere:

◆ bei eigener Eheschließung	3 Arbeitstage
◆ beim Tode des (der) Ehegatten (Gattin) oder Lebensgefährten/in	3 Arbeitstage
◆ beim Tode eines Eltern- oder Schwiegerelternanteiles	2 Arbeitstage
◆ beim Tode eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte	2 Arbeitstage
◆ beim Wohnungswechsel, im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes bzw. im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes, pro Jahr	2 Arbeitstage
◆ bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin	2 Arbeitstage
◆ bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern	1 Arbeitstag
◆ beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern oder eines Großelternanteiles	1 Arbeitstag
◆ für die Zeit eines Hilfseinsatzes bei Katastrophenfällen	

bei Hilfsorganisationen

1 Arbeitstag

- ◆ die Zeit für notwendige ärztliche und zahnärztliche Behandlung
- ◆ die Zeit für behördliche Vorladungen

Für die Pflegefreistellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10

Allgemeine Bestimmungen über die Verwendungsgruppen

- (1) Alle Angestellten sind in die in § 11 vorgesehenen Verwendungsgruppen einzureihen.
- (2) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen erfolgt nach den Grundsätzen des § 11 durch den Vorstand bzw. durch den laut Geschäftsordnung für den Vorstand Ermächtigten. Die erstmalige Einreihung erfolgt unter Mitwirkung des Betriebsrates. Bei Streitigkeiten entscheidet die Schiedskommission gemäß § 24.
- (3) Bei Umreihung von einer Verwendungsgruppe in eine höhere erfolgt die Umstufung in jene Stufe der höheren Verwendungsgruppe, die gegenüber der bisherigen Stufe den gleichen bzw. den nächsthöheren Gehaltsansatz gewährt.

§ 11

Verwendungsgruppen

Die Einstufung erfolgt nach Lehrlingen und Verwendungsgruppen (Gehaltsstufen).

1. Lehrlinge

2. Verwendungsgruppen:

Verwendungsgruppe I:

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die schematische oder mechanische Tätigkeiten verrichten, die als einfache Tätigkeiten zu werten sind.

Verwendungsgruppe II:

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Tätigkeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Verwendungsgruppe III:

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Tätigkeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.

Verwendungsgruppe IV:

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die schwierige Tätigkeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Gruppen mit mindestens zwei bis fünf Angestellten, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen, beauftragt sind.

Verwendungsgruppe V:

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die Tätigkeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind und selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Verwendungsgruppe VI:

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungreicher und schöpferischer Tätigkeit.

§ 12 Gehalt

- (1) Die Angestellten haben Anspruch auf das gemäß Gehaltsschema vorgesehene Monatsgehalt. Die Gehälter werden spätestens bis zum 10. des Folgemonats ausbezahlt.
- (2) Das in der Anlage beigefügte Schema stellt einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages dar.
- (3) Jeder Angestellte hat Anspruch auf die jährliche schemamäßige Vorrückung.

§ 13 Schichtarbeit

- (1) Schichtarbeit liegt vor, wenn sich zwei oder mehrere Arbeitnehmer am selben Arbeitsplatz ablösen, die Normalarbeitszeit also in zeitlicher Aufeinanderfolge erbringen, wobei für die Qualifikation als Schichtarbeit auch der Wechsel der einzelnen Schichten (Lage der Arbeitszeiten) zwischen den Arbeitnehmer in periodischen Abständen vorausgesetzt wird. Eine Schichtarbeit liegt auch dann vor, wenn sich 2 Schichtturnusse geringfügig überlappen (zB 6.00 bis 14.00 Uhr und 12.00 bis 20.00 Uhr).
- (2) Die Mitarbeiter sind längstens 7 Tage vor Schichtbeginn über den Schichtturnus zu informieren. Ebenso ist eine Liste der Schichtarbeiter 7 Tage im Voraus an das Personalbüro zu übermitteln.
- (3) Für jede geleistete Stunde innerhalb des Schichtplanes erhalten die Mitarbeiter € 2,11 Zulage.

- (4) Die auf die Nachtstunden entfallende Schichtzulage ist als begünstigter Nachtarbeitszuschlag zu behandeln, wenn die Blockzeit von 3 Stunden erfüllt ist. Innerhalb des Schichtturnusses anfallende Nachtarbeit ist mit dem Zuschlag von EUR 2,05 abgegolten. Bei darüber hinaus anfallenden Nachtüberstunden (über 9 Stunden) gebührt ein 100prozentiger Zuschlag.

§ 14 Sonderzahlungen

- (1) Die Gehälter gelangen 14mal jährlich zur Auszahlung und zwar 12 Monatsbezüge lt. § 12 sowie ein voller Monatsbezug mit dem Märzgehalt als Urlaubsgeld und ein voller Monatsbezug mit dem Oktobergehalt als Weihnachtsgeld.
- (2) Im Laufe eines Kalenderjahres neu eintretende oder ausscheidende Angestellte erhalten für jeden Monat, den sie während dieses Kalenderjahres dem Betrieb angehören, je ein Zwölftel dieser Sonderzahlungen.
- (3) Überstundenentlohnungen und Schichtzulagen werden bei der Berechnung der Sonderzahlungen nicht einbezogen.
- (4) Regelmäßige Mehrarbeit wird bei der Berechnung der Sonderzahlungen mit einer Jahresschnittberechnung berücksichtigt.
- (5) Für Angestellte, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen.

§ 15 Diensterfindungen

Diensterfindungen sind abzugelten. Die nähere Regelung dieser Abgeltung bleibt der Einzelvereinbarung vorbehalten.

§ 16 Pensionskasse

Anstelle der in § 12 genannten Regelung für die Erhöhung der Gehälter kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung gemäß Arbeitsverfassungsgesetz) vereinbart werden, dass den Angestellten individuell die Möglichkeit geboten wird, bis zu 3 % des Bruttogrundgehaltes als laufende Pensionskassenbeiträge an eine Pensionskasse gemäß Pensionskassengesetz zu verwenden.

Der Mitarbeiter verzichtet solange auf seine laut Kollektivvertrag vorgesehenen Gehaltserhöhungen bis 2,5 % des Bruttogehaltes erreicht sind.

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

§ 17
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle der Erkrankung eines Angestellten gelten hinsichtlich der Entgeltfortzahlung folgende Bestimmungen:

<u>Dienstzeit</u>	<u>volles Entgelt</u>	<u>halbes Entgelt</u>
bis zu 5 Jahren	6 Wochen	4 Wochen
von 5 - 15 Jahren	8 Wochen	4 Wochen
von 15 - 25 Jahren	10 Wochen	4 Wochen
ab 25 Jahren	12 Wochen	4 Wochen

Erkrankt ein Angestellter innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals, so hat er für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung obige Zeiträume übersteigt, Anspruch auf die Hälfte des ihm nach obiger Tabelle gebührenden Entgeltes.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 18
Kündigung

- (1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Dienstgeber bis zu einer Dienstzeit von 5 Jahren zum Monatsende unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (2) Bei einer Dienstzeit über 5 Jahren darf der Dienstgeber den Kündigungstermin unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist nur am Ende eines Quartals festsetzen.

§ 19
Abfertigung alt

- (1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Zur Berechnung des gesetzlichen Anspruches wird das letzte volle Monatsgehalt herangezogen. Für die übrigen Entgeltbestandteile inklusive Sonderzahlungen erfolgt eine Durchschnittsberechnung der letzten 12 Monate.
- (2) Die Bemessungsgrundlage erhöht sich um 2,5%, wenn Beträge in eine Pensionskasse gemäß § 15 einbezahlt wurden.
- (3) Bei Kündigung durch den Angestellten infolge Erreichung des Pensionsalters, sowie bei vorzeitiger Pensionierung, gebührt die Abfertigung.
- (4) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so wird die gesetzliche Abfertigung gewährt.
Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben

§ 20
Lebensversicherung

Der Kollektivvertrag ermächtigt zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

§ 21 Dienstreisevergütung

Der Kollektivvertrag ermächtigt zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

§ 22 Jubiläumsgeld

Angestellte mit einer 25-jährigen bzw. 35-jährigen Betriebszugehörigkeit erhalten zwei Monatsbezüge als Jubiläumsgeld.

Der Angestellte erhält an seinem Ehrentag dienstfrei.

Überstundenentlohnungen und Schichtzulagen werden bei der Berechnung des Jubiläumsgeldes nicht einbezogen.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist für die Ermittlung der Monatsbezüge vom Durchschnitt während der Betriebszugehörigkeit vereinbarten Normalarbeitszeit auszugehen.

§ 23 Kinderzulage

(1) Kinderzulage erhalten alle jene Angestellten, die Anspruch auf die gesetzliche Familienbeihilfe haben. Die Kinderzulage beträgt € 10,00 für das 1. Kind und € 15,00 für jedes weitere Kind und wird 12mal jährlich mit dem Monatsgehalt ausbezahlt und wird bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres gewährt.

(2) Als Nachweis für den Anspruch der betrieblichen Kinderzulage dient eine Kopie der Geburtsurkunde des bzw. der Kinder, sowie der Nachweis für den Anspruch auf die gesetzliche Familienbeihilfe.

§ 24 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

(1) Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (z.B. Urlaubsausmaß, Krankentgelt, Abfertigung) werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Angestellte die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen sind nur die im Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.

(2) Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Angestellte 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.

§ 25 Begünstigungsklausel

Kein Angestellter darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen schlechter gestellt werden. Günstigere Bestimmungen, die in Einzelverträgen enthalten sind, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

§ 26
Schlichtungsstelle

Vor Anrufung der Arbeits- und Sozialgerichte bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag sind die vertragsschließenden Parteien zur Schlichtung der Streitigkeiten aufzufordern. Zu diesem Zweck ist eine Schlichtungsstelle einzurichten, die sich aus je einem Vertreter der Kollektivvertragsparteien sowie je einem Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretung zusammensetzt. Zu diesem Schlichtungsgespräch sind auch die Streitparteien beizuziehen.

§ 27
Jährliche Kollektivvertragsverhandlungen

- (1) Jeder der beiden Vertragspartner kann jährlich Verhandlungen über den Kollektivvertrag schriftlich beantragen. Diese sind innerhalb eines Monats nach Beantragung aufzunehmen.
- (2) Wird kein derartiges Verlangen gestellt, gilt eine Gehaltserhöhung analog dem öffentlichen Dienst als vereinbart.

Linz, 7. Jänner 2019

OÖ. Arbeitgeberverband
Für land- und forstwirtschaftliche Betriebe
4021 Linz, Auf der Gugl 3

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

SAATBAU LINZ eGen
4060 Leonding, Schirmerstraße 19

Kammer der Arbeiter und Angestellten in
der Land- und Forstwirtschaft
4020 Linz, Scharitzerstraße 9

Anhang 1

Kollektivvertragliche Gehälter in Euro der SAATBAU LINZ per 01.01.2019

STUFE	GRUPPE 1 14,71	GRUPPE 2 17,62	GRUPPE 3 20,43	GRUPPE 4 23,35	GRUPPE 5 27,73	GRUPPE 6 32,11
1	1.490,62	1.629,14	1.763,73	1.947,86	2.204,68	2.640,35
2	1.505,33	1.646,76	1.784,16	1.971,21	2.232,41	2.672,46
3	1.520,04	1.664,38	1.804,59	1.994,56	2.260,14	2.704,57
4	1.534,75	1.682,00	1.825,02	2.017,91	2.287,87	2.736,68
5	1.549,46	1.699,62	1.845,45	2.041,26	2.315,60	2.768,79
6	1.564,17	1.717,24	1.865,88	2.064,61	2.343,33	2.800,90
7	1.578,88	1.734,86	1.886,31	2.087,96	2.371,06	2.833,01
8	1.593,59	1.752,48	1.906,74	2.111,31	2.398,79	2.865,12
9	1.608,30	1.770,10	1.927,17	2.134,66	2.426,52	2.897,23
10	1.623,01	1.787,72	1.947,60	2.158,01	2.454,25	2.929,34
11	1.637,72	1.805,34	1.968,03	2.181,36	2.481,98	2.961,45
12	1.652,43	1.822,96	1.988,46	2.204,71	2.509,71	2.993,56
13	1.667,14	1.840,58	2.008,89	2.228,06	2.537,44	3.025,67
14	1.681,85	1.858,20	2.029,32	2.251,41	2.565,17	3.057,78
15	1.696,56	1.875,82	2.049,75	2.274,76	2.592,90	3.089,89
16	1.711,27	1.893,44	2.070,18	2.298,11	2.620,63	3.122,00
17	1.725,98	1.911,06	2.090,61	2.321,46	2.648,36	3.154,11
18	1.740,69	1.928,68	2.111,04	2.344,81	2.676,09	3.186,22
19	1.755,40	1.946,30	2.131,47	2.368,16	2.703,82	3.218,33
20	1.770,11	1.963,92	2.151,90	2.391,51	2.731,55	3.250,44
21	1.784,82	1.981,54	2.172,33	2.414,86	2.759,28	3.282,55
22	1.799,53	1.999,16	2.192,76	2.438,21	2.787,01	3.314,66
23	1.814,24	2.016,78	2.213,19	2.461,56	2.814,74	3.346,77
24	1.828,95	2.034,40	2.233,62	2.484,91	2.842,47	3.378,88
25	1.843,66	2.052,02	2.254,05	2.508,26	2.870,20	3.410,99
26	1.858,37	2.069,64	2.274,48	2.531,61	2.897,93	3.443,10
27	1.873,08	2.087,26	2.294,91	2.554,96	2.925,66	3.475,21
28	1.887,79	2.104,88	2.315,34	2.578,31	2.953,39	3.507,32
29	1.902,50	2.122,50	2.335,77	2.601,66	2.981,12	3.539,43
30	1.917,21	2.140,12	2.356,20	2.625,01	3.008,85	3.571,54
31	1.931,92	2.157,74	2.376,63	2.648,36	3.036,58	3.603,65
32	1.946,63	2.175,36	2.397,06	2.671,71	3.064,31	3.635,76
33	1.961,34	2.192,98	2.417,49	2.695,06	3.092,04	3.667,87
34	1.976,05	2.210,60	2.437,92	2.718,41	3.119,77	3.699,98
35	1.990,76	2.228,22	2.458,35	2.741,76	3.147,50	3.732,09
36	2.005,47	2.245,84	2.478,78	2.765,11	3.175,23	3.764,20
37	2.020,18	2.263,46	2.499,21	2.788,46	3.202,96	3.796,31

Anhang 2

Die Lehrlingsentschädigungen zum Kollektivvertrag werden wie im Kollektivvertrag für Angestellte der OÖ Lagerhäuser ab 1. Jänner 2019 erhöht.

Lehrjahr 1	€ 691,00
Lehrjahr 2	€ 821,00
Lehrjahr 3	€ 1.101,00
Anschlusslehre	€ 1.151,00.