



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die ARBEITER der
Lagerhausgenossenschaften in
Oberösterreich**

Februar 2 0 2 6

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter der Lagerhausgenossenschaften in Oberösterreich, abgeschlossen zwischen der Landwirtschaftskammer für OÖ., 4020 Linz, Auf der Gugl 3 einerseits und dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, 4040 Linz, Gstöttnerhofstraße 12/4/2, unter Mitwirkung der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für OÖ., 4020 Linz, Scharitzerstraße 9, andererseits.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt räumlich und fachlich für alle Dienstnehmer der im Gebiet Oberösterreich befindlichen, der Raiffeisen Ware Austria (RWA) angeschlossenen, Raiffeisen-Lagerhäuser sowie aus solchen Betrieben hervorgegangene Nachfolgeunternehmen egal welcher Rechtsform, sofern sie Dienstnehmer im Sinne der §§ 1 und 5 (4) der OÖ. Landarbeitsordnung (LGBl. Nr. 25/89) sind und nicht dem Angestelltengesetz unterliegen. Die Dienstnehmer der Werkstätten unterliegen nicht diesem Kollektivvertrag.

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für nicht regelmäßig beschäftigte Dienstnehmer und nicht für Volontäre und Ferialpraktikanten.

§ 2

Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Februar 2026** in Kraft. Die Laufzeit beträgt 11 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. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.
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.

§ 2 a

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.

§ 3

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 durchzuführen.
2. Dienstnehmer sind nicht berechtigt, eine Provision anzunehmen oder eine Entlohnung von Kunden oder sonstigen Kommittenten zu verlangen.
3. Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, gegenüber Betriebsfremden geheim zu halten. Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Absatzes bildet einen Grund für die Lösung des Dienstverhältnisses.

§ 4

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 bis 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 Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme 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.
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.

§ 4 a

Beschäftigung von Arbeitern an Samstagen nach 13:00 Uhr

Für das Arbeiten an Samstagen nach 13:00 Uhr in Bau- und Gartenmärkten während der regulären Öffnungszeiten innerhalb der Normalarbeitszeit werden folgende Regelungen getroffen:

1. Grundsätzlich sollen die Arbeiter inklusive zugeordnete Mitarbeiter:innen nur an zwei Samstagen innerhalb von vier Wochen beschäftigt werden.
2. Für die Tätigkeit an Samstagen ab 13 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.

§ 5

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.

§ 6

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 (von 38,5 bis einschließlich 40 Stunden) 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 DRZ 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 nacheinander 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 allfälliger höherer Überstundenleistungen ist der Betriebsrat zu hören.
9. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (19:00-5:00 Uhr) beträgt der Überstundenzuschlag 100 % auf den Normalstundenlohn. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bis zu acht Stunden 100 %, darüber hinaus 150 % jenes Lohns, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde. Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/167.
10. Überstunden bis zur maximalen Flexibilisierungshöhe von 43 Wochenstunden gemäß § 4, 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 § 4, 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 Monatsletztten des Folgemonats zu vergüten.
12. Besteht nach Beendigung des Durchrechnungszeitraumes ein Stundenüberhang, so sind diese Stunden innerhalb eines Zeitraums von weiteren zwei 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.

§ 7 **Urlaub**

1. Für den Urlaub gelten die Bestimmungen der Landarbeitsordnung.
2. Invaliden im Sinne des Invalideneinstellungsgesetzes gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von drei 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 anrechnungsrelevanten 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. Zusätzlich erhalten alle per 31.12.2025 im Personalstand befindlichen Mitarbeiter (die auch am 01.01.2026 noch im Personalstand sind) einmalig einen zusätzlichen Urlaubstag ab dem Jahr 2026. Diese Regelung läuft bis mindestens 31.12.2028. Ab diesem Zeitpunkt kann der Dienstgeber im Abgleich für diesen Urlaubstag vor der KV-Valorisierung, die KV-Ansätze um 0,4% erhöhen. Ab diesem Zeitpunkt entfällt dieser zusätzliche Urlaubstag. Für alle Dienstnehmer, die nach dem 31.12.2025 eintreten, gilt diese Urlaubstags-Regelung nicht.

§ 8

Urlaubs- und Weihnachtsremuneration

Die Arbeitnehmer 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 4 gleichen Teilen am 31.3., am 30.6., am 31.8., und 30. 11. ausbezahlt werden.

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

Wenn ein Arbeitnehmer nach Erhalt, der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubs- und Weihnachtsremuneration sein Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Arbeitsverhältnis 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 Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere

Restlohn) in Anrechnung bringen lassen. Eine Rückverrechnung erfolgt nicht, wenn trotz Arbeitnehmerkündigung der Anspruch auf Abfertigung besteht.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Mai bzw. dem 31. Oktober gebührt der aliquote Teil der Urlaubs- bzw. Weihnachtsremuneration nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Entlassung bzw. 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.

Zusätzlich erhalten alle per 31.12.2025 im Personalstand befindlichen Mitarbeiter (die auch am 01.01.2026 noch im Personalstand sind) jährlich einen Urlaubstag ab dem Jahr 2026.

Diese Regelung läuft bis mindestens 31.12.2028. Ab diesem Zeitpunkt kann der Dienstgeber im Abgleich für diesen Urlaubstag vor der KV-Valorisierung, die KV-Ansätze für die im 1. Satz genannten Dienstnehmer um 0,4% erhöhen; dies erfolgt durch die Gewährung einer Zulage, die mit der jährlichen KV-Valorisierung erhöht wird. Ab diesem Zeitpunkt entfällt dieser zusätzliche Urlaubstag. Für alle Dienstnehmer, die nach dem 31.12.2025 eingetreten sind, gilt dieser Absatz nicht.“

§ 9

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 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. 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.

§ 10

Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 9 nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 9 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.

§ 11

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 § 9 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 der Dienstverhinderung begründeten Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
3. Kommt ein Dienstnehmer seinen Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 3 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.

§ 12

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 sind insbesondere:

a) bei eigener Eheschließung

2 Arbeitstage

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

§ 13

Tages- und Nächtigungsgebühren

1. Zur Abgeltung der erhöhten Auslagen für Mittag- und Abendessen ist bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als drei Stunden von der ständigen Betriebsstätte für Kraftfahrer und Beifahrer ein Zuschuss von 9,00 € zu gewähren.
Im Fall von Mehrkosten sind diese gegen Vorlage der Rechnung zu vergüten. Es bleibt aber der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat überlassen, eine ähnliche Regelung in Abweichung zu obigen Bestimmungen zu treffen.
2. Wird ein Arbeiter vorübergehend zu einer Arbeit herangezogen, die überwiegend die eines Angestellten ist, so ist vor Übernahme dieser Arbeit bezüglich Tagesgebühren, das Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer, Betriebsrat und Geschäftsführung herzustellen.
3. Für die angeordneten Dienstfahrten mit dem Privat-PKW wird das jeweils geltende, amtliche Kilometergeld für alle Mitarbeiter zur Anwendung gebracht.
4. Durch Betriebsvereinbarung können besserstellende Regelungen hinsichtlich der Diäten vereinbart werden.

§ 14

Jubiläumsgeld

1. Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von 15 Jahren in ein- und derselben Lagerhausgenossenschaft steht dem Dienstnehmer ein freier Tag unter Fortzahlung des Entgeltes zu.

2. Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 Jahren in ein- und derselben Lagerhausgenossenschaft steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von zwei Monatsgehältern zu.
3. Bei einer solchen von 35 Dienstjahren steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von drei Monatsgehältern zu.
4. Bei Berechnung der Dienstzeit werden sowohl die Zeiten als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling in der Genossenschaft berücksichtigt.
5. Der Dienstnehmer erhält an seinem Ehrentag unter Fortzahlung seines Entgeltes eine Dienstfreistellung.
- 6.

§ 15 **Kündigung**

1. Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Arbeitgeber zum 15. und letzten Tag eines Kalendermonats bei einer Beschäftigungsdauer von

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem beginnenden 3. Dienstjahr	2 Monate
ab dem beginnenden 6. Dienstjahr	3 Monate
ab dem beginnenden 16. Dienstjahr	4 Monate
ab dem beginnenden 26. Dienstjahr	5 Monate

gekündigt werden.

2. Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum letzten Tag eines Kalendermonats kündigen.

§ 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 Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht 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 Bewertungssätze.
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 3 Monate nach der Geburt eines Kindes, nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. 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 6 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 Arbeitszeitausmaß 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 vorzeitigen 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

Verfall von Ansprüchen

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

§ 18

Lohnordnung

Die Lohnordnung ist im Anhang dieses Kollektivvertrages enthalten und bildet einen Bestandteil desselben. Änderungen in der Lohnordnung können einvernehmlich auch während der Dauer dieses Vertrages durchgeführt werden.

§ 19

Auszahlung der Löhne

Die Löhne (Basis 38,5 Wochenstunden) werden zum jeweiligen Monatsende ausbezahlt. Die Auszahlung etwaiger Überstunden erfolgt mit Auszahlung des Grundlohns am Ende des nächstfolgenden Monats.

§ 20

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (z. B. Urlaubsausmaß, Krankenentgelt, 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. Die Zusammenzählung gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor einer Unterbrechung durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 34 Landarbeitsordnung 1989 durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, sowie durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet.
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.

§ 21

Schlichtung von Streiffällen

Vor Anrufung der Arbeits- und Sozialgerichte bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag, sowie hinsichtlich des Kündigungsschutzes gem. § 21a, sind die vertragsschließenden Parteien zur Schlichtung der Streitigkeiten aufzufordern. Zu diesem Schlichtungsgespräch ist neben den Streitparteien je einen Vertreter der vertragsschließenden Parteien beizuziehen.

§ 21a

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 1.1.2012 werden Karenzzeiten im Ausmaß von höchstens zehn 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 schwersterkrankten Kindern nach den §§ 14 a 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.

§ 22

Schlussbestimmungen

Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes vereinbart wurde, gelten die Bestimmungen der OÖ. Landarbeitsordnung. Bisher bestandene, günstigere Arbeits- und Lohnbedingungen, als die im vorliegenden Vertrag und Lohnanhang festgelegt wurden, bleiben auch weiterhin in Geltung.

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass jährliche Verhandlungen über Veränderungen des Kollektivvertrages bzw. der Löhne vorgesehen sind.

§ 23

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.

§ 24

Reinigungszulage

Für den tatsächlichen Zeitraum der Reinigung von Silozellen, Elevatorgruben in Siloanlagen und Düngemischanlagen wird dem Arbeitnehmer, der die Reinigung durchführt, ein Zuschlag von 1,00 Euro pro Stunde gewährt.

§ 25

Weiterbildung für Berufskraftfahrer

Der Arbeitgeber trägt die Kurskosten für die C95-Weiterbildung. Günstigere bestehende Regelungen bleiben aufrecht.

§ 26

Rufbereitschaften

Rufbereitschaften sind in Betriebsvereinbarungen zu regeln und abzugelten.

MONATSLÖHNE FÜR LAGERHAUSARBEITER OÖ. gültig ab 1.2.2026

1. Lagerhausarbeiter(in) mit einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monate	2.348,00 €
2. Lagerhausarbeiter(in) mit einer Betriebszugehörigkeit über 6 Monate	2.416,00 €
3. Lagerhausarbeiter(in) mit einer Betriebszugehörigkeit über 3 Jahre, Staplerfahrer	2.521,00 €
4. a) Magazineur(in), Silomeister(in)	2.602,00 €
b) Landwirtschaftliche(r) Lagerhalter(in), Hauptverantwortliche(r) Silomeister(in)	2.655,50 €
5. Kraftfahrzeugfahrer(in)	
a) PKW und LKW ohne Anhänger	2.521,00 €
b) LKW mit Anhänger	2.602,00 €
c) Berufskraftfahrer(in) mit Lehrabschlussprüfung	2.655,50 €
6. Raumpfleger(in)	2.170,00 €

Das Lehrlingseinkommen für Lehrlinge der landwirtschaftlichen Lagerhaltung beträgt:

1. Lehrjahr	1.022,50 €
2. Lehrjahr	1.195,50 €
3. Lehrjahr	1.512,00 €
Anschlusslehre	1.573,00 €

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

Integrative Berufsausbildung im Sinne des § 8b BAG:

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

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

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:

wohnhalt in:

Staatsbürgerschaft:

SV Nr.:

3. Auf das Dienstverhältnis finden das OÖ Landarbeitsgesetz und der Kollektivvertrag für die 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 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.