

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiterinnen und Arbeiter in
der Österreichischen Bundesforste AG

Jänner 2021

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter der Bundesforste

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2021

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2 Geltungsbeginn	<u>4</u>
§ 3 Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 4 Dienstschein	<u>9</u>
§ 5 Nebenbeschäftigung	<u>9</u>
§ 6 Entgeltfortzahlung	<u>9</u>
§ 7 Sonstige Dienstverhinderung	<u>10</u>
§ 8 Entgelt	<u>11</u>
§ 9 Lohn	<u>11</u>
§ 10 Sonderzahlungen	<u>13</u>
§ 11 Überstundenvergütung	<u>14</u>
§ 12 Bonus	<u>15</u>
§ 13 Aufwandsentschädigung	<u>16</u>
§ 14 Urlaub	<u>19</u>
§ 15 Zusammenrechnung von Dienstzeiten	<u>20</u>
§ 16 Kündigung des Dienstverhältnisses	<u>21</u>
§ 17 Betriebliche Mitarbeitervorsorge	<u>21</u>
§ 18 Pension	<u>22</u>
§ 19 Erlöschen von Ansprüchen	<u>23</u>
§ 20 Schlichtung von Streitfällen	<u>23</u>
§ 21 Schlussbestimmungen	<u>23</u>
Anlage A	<u>25</u>
Anlage B	<u>26</u>
Anlage C	<u>27</u>
Einmalige COVID-19-Zulage	<u>28</u>
Anlage D	<u>29</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der **Österreichischen Bundesforste AG (ÖBf AG)**, 3002 Purkersdorf, Pummergasse 10–12, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, **Gewerkschaft PRO-GE**, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeiterinnen und Arbeiter (einschließlich der Lehrlinge) der ÖBf AG.

(2) Personenbezogene Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages gelten jeweils für beide Geschlechter.

(3) Für die folgenden Personen gilt nur die Anlage A dieses Kollektivvertrages, in der die Höhe der Entschädigung bzw. des Entgelts geregelt ist:

- a.** Praktikanten, das sind Schüler und Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend bei der ÖBf AG verrichten,
- b.** Ferialarbeitskräfte, das sind Schüler und Studierende, die fallweise jeweils bis zu sechzehn Wochen, insbesondere zur Erleichterung der Urlaubsabwicklung und zur Bewältigung von Arbeitsspitzen beschäftigt werden.

Die §§ 3 bis 20 dieses Kollektivvertrages finden auf diese Personen keine Anwendung.

(4) Volontäre, das sind Personen, die sich lediglich zum Zwecke die berufliche und betriebliche Praxis kennen zu lernen, im Unternehmen aufhalten und in diesem Rahmen freiwillig bestimmte Arbeiten ihrer Wahl unter Anleitung eines fachkundigen Mitarbeiters verrichten, haben keinen Entgelt- oder Entschädigungsanspruch. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf sie keine Anwendung.

§ 2 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft. Die Entschädigungen und Entgelte gemäß Anlage A sowie die monatlichen Löhne und Vergütungen gemäß Anlage C gelten bis zum 31. Dezember 2021.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Normalarbeitszeit:

- a. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.
- b. Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängenden Tagen kann die Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

(2) Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit:

Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten. Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(3) Festsetzung der Arbeitszeit:

- a. Die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird, wo ein Betriebsrat besteht, im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes im Einvernehmen zwischen Betrieb und Betriebsrat festgesetzt und bekannt gegeben. In Betrieben in denen kein Betriebsrat besteht, wird die Einteilung der Arbeitszeit im Einvernehmen zwischen Betrieb und dem Arbeiter festgesetzt.
- b. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, kann für einzelne Mitarbeitergruppen oder Mitarbeiter, eine von der bestehenden Arbeitszeiteinteilung abweichende Betriebsvereinbarung gemäß den Rahmenbestimmungen der §§ 37 bis 41 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes abgeschlossen werden. In der Regel endet die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr.

- c. Für im Sinne des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes sowie dieses Kollektivvertrages zulässige Betriebsvereinbarungen werden die Kollektivvertragsparteien den jeweiligen Vertragspartnern als Serviceleistung entsprechende Musterbetriebsvereinbarungen zur Verfügung stellen.
- d. Betriebsvereinbarungen, mit denen die betriebliche Arbeitszeit geregelt wird, gelten für alle im Betrieb beschäftigten Arbeiter einschließlich der im Betrieb nur vorübergehend beschäftigten Arbeiter. Bei der Überlassung von Arbeitern innerhalb der ÖBf AG gelten für den Arbeiter für die Dauer der Überlassung die im Beschäftigterbetrieb jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen.

(4) Werkzeugbeistellungen und -instandsetzung:

Sämtliche Werkzeuge (einschließlich Motorsägen), Maschinen, Fahrzeuge, sonstige Geräte sowie die Arbeits- und Schutzbekleidung werden grundsätzlich vom Betrieb beigestellt. Wird die Instandhaltung vom Arbeiter durchgeführt, so gilt die erforderliche Zeit, höchstens jedoch eine Stunde pro Woche, als Arbeitszeit. Diese Regelung gilt nicht für die Arbeiter der Werkstätten.

Müssen Werkzeuge (einschließlich Motorsägen), Geräte und Maschinen ausnahmsweise vom Arbeiter bereitgestellt werden, so erfolgt eine Anmietung durch den Betrieb zu orts- und branchenüblichen Sätzen.

(5) Durchrechnung der Arbeitszeit:

Eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes (4 bis 52 Wochen) wird zwischen Betrieb und Betriebsrat ein Rahmenplan vereinbart, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind. Kurzfristige Änderungen des Rahmenplanes sind spätestens bis zum Freitag der Vorwoche für mindestens eine Kalenderwoche zu vereinbaren.

a. Bandbreite der regelmäßigen Wochenarbeitszeit:

In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden verlängert bzw. auf 32 Stunden verringert werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht überschreitet.

b. Tagesarbeitszeit:

Die Tagesarbeitszeit kann bei Durchrechnung der Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen Zeiträumen verbraucht wird.

c. Lohn-, Entgeltfortzahlung:

Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf der Basis einer 40 Stunden-Woche (fiktive Normalarbeitszeit) und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Diese Lohnzahlung ist auch im Falle des Urlaubskonsums, der Entgeltfortzahlung im Krankheits- oder Unglücksfall oder bei sonstigen Dienstverhinderungen zugrunde zu legen. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit wird ein Zeitkonto geführt, über das der Arbeiter spätestens zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Lohnes des Folgemonats informiert wird.

d. Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes:

Am Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben (des Arbeiters oder der ÖBf AG) werden bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen, wobei Zeitguthaben des Arbeiters zum Zeitpunkt der Übertragung (mengenmäßig) um 25 % aufgewertet werden. Hinsichtlich der übertragenen Zeitguthaben (einschließlich einer allfälligen Aufwertung) wird ein gesondertes Zeitkonto geführt (§ 3 Abs. 5 lit. c. dieses Kollektivvertrages).

Darüber hinaus gehende Guthabenstunden des Mitarbeiters werden nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen durch Freizeit ausgeglichen oder zuschlagspflichtig abgegolten. Allfällige darüber hinaus gehende Minusstunden verfallen.

Übertragene Zeitguthaben oder Minusstunden sind innerhalb des nächsten Durchrechnungszeitraumes (nach Ende des Durchrechnungszeitraumes in dem diese Zeitguthaben bzw. Minusstunden entstanden sind) auszugleichen. Allfällige innerhalb dieser Nachfrist noch immer nicht ausgeglichene Guthabenstunden des Mitarbeiters (einschließlich Aufwertung) werden nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zuschlagspflichtig abgegolten. Allfällige innerhalb dieser Nachfrist noch immer nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen.

e. Abgeltung von Zeitguthaben bzw. Zeitschulden bei Beendigung des Dienstverhältnisses:

Ein Zeitguthaben wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Entlassung aus Verschulden des Arbeiters oder bei Dienstaustritt ohne wichtigen Grund mit dem monatlichen Lohn vergütet (der Wert einer Arbeitsstunde entspricht dem monatlichen Lohn geteilt durch 173,3); in allen anderen Fällen erfolgt die Abrechnung zuzüglich eines 50 %-igen Mehrarbeitsstundenzuschlages.

Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeiter im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus eigenem Verschulden oder des unbegründeten vorzeitigen Dienstaustrittes zurückzuzahlen. Dieses Entgelt kann mit den Ansprüchen des Arbeiters aufgerechnet werden, wobei auch in diesen Fällen der monatliche Lohn (ohne 50 %-igen Mehrarbeitsstundenzuschlag) heranzuziehen ist.

(6) Gleitzeit:

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeiter innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, kann durch Betriebsvereinbarung die gleitende Arbeitszeit („Gleitzeit“) eingeführt werden. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, erfolgt dies durch schriftliche Vereinbarung zwischen Betrieb und Arbeiter.

In diesen Fällen kann:

- a. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum erfolgen
- b. die Tagesarbeitszeit bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn die Wochenarbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode die regelmäßige gesetzliche Wochenarbeitszeit nur insoweit überschreitet, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

Hinsichtlich der Lohn- bzw. Entgeltfortzahlung, der Abgeltung von Zeitguthaben bzw. Zeitschulden (einschließlich der Übertragungsmöglichkeiten in den nächsten Durchrechnungszeitraum) gelten die Bestimmungen des Abs. 5 sinngemäß.

(7) Schichtarbeit:

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise wird ein Schichtplan erstellt.

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf:

- a. innerhalb des Schichtturnusses oder
- b. bei Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Sinne des Abs. 5 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt die zulässige Dauer der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nicht überschreiten.

Hinsichtlich der Lohn- bzw. Entgeltfortzahlung, der Abgeltung von Zeitguthaben bzw. Zeitschulden (einschließlich der Übertragungsmöglichkeiten in den nächsten Durchrechnungszeitraum) gelten die Bestimmungen des Abs. 5 sinngemäß.

(8) Kurzarbeit:

Die Kollektivvertragspartner sind sich einig, gegebenenfalls Regelungen im Sinne des § 29 Abs. 1 lit. c des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) über die Leistung von Entschädigungen während einer allfälligen Kurzarbeit zu vereinbaren.

(9) Dienstfreie Tage:

Alle Arbeiter der ÖBf AG haben am 24. und 31. Dezember dienstfrei.

Arbeiter in Forstbetrieben mit Sitz im Bundesland **Steiermark**, die am 31. Dezember 2003 in einem Dienstverhältnis zu der ÖBf AG gestanden sind, haben darüber hinaus am 19. März dienstfrei, sofern dieser Tag im Sinne der landesgesetzlichen Bestimmungen als Feiertag gilt. Sofern solche Arbeiter an diesem Tag aus betrieblichen Gründen nicht dienstfrei haben, wird im Einvernehmen mit dem Arbeiter ein Ersatzruhetag für den 19. März festgelegt.

Vorstehende Regelung gilt sinngemäß für Arbeiter in Forstbetrieben mit Sitz im Bundesland **Kärnten**, wobei an die Stelle des 19. März der 10. Oktober tritt.

Arbeiter in Forstbetrieben und Forsttechnikbetrieben mit Sitz im Bundesland **Salzburg**, die spätestens am 24. September 2002 in das bestehende Dienstverhältnis zu der ÖBf AG eingetreten sind, haben jeweils am 24. September dienstfrei. Aus betrieblichen Gründen kann ein Ersatzruhetag für diesen Tag bestimmt werden.

Ausdrücklich klargestellt wird, dass für die Dienstfreistellungen aufgrund dieses Absatzes jeweils der Sitz des Betriebes maßgeblich ist. Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass die Arbeiter der ÖBf AG im Übrigen nur an den gesetzlich festgelegten Tagen dienstfrei haben.

§ 4 Dienstschein

(1) Der Arbeiter erhält von der ÖBf AG unverzüglich nach Dienstantritt eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag („Dienstschein“). Ein entsprechendes Muster ist diesem Kollektivvertrag als „Anlage D“ angeschlossen.

(2) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden.

(3) Insoweit dieser Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der einzelne Dienstvertrag keine besonderen Regelungen trifft, sind auf das Dienstverhältnis zwischen der ÖBf AG und dem Arbeiter die Bestimmungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes anzuwenden.

§ 5 Nebenbeschäftigung

Der Arbeiter hat jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung für Dritte, welche zur Schaffung von Einkünften, die über der jeweiligen monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes liegen, der ÖBf AG unverzüglich schriftlich zu melden. Der Arbeiter hat die Nebenbeschäftigung zu unterlassen, wenn durch deren Ausübung wesentliche Interessen der ÖBf AG beeinträchtigt werden.

§ 6 Entgeltfortzahlung

(1) Bezüglich des Entgeltanspruches im Falle einer Dienstverhinderung kommen die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung (derzeit § 18 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz). Für die Berechnung des Entgelts ist § 14 Abs. 6 dieses Kollektivvertrages sinngemäß

mäß anzuwenden. In die Entgeltfortzahlung ist daher ausschließlich der monatliche Lohn gemäß § 9 dieses Kollektivvertrages einzubeziehen.

(2) Während des bestehenden Dienstverhältnisses ab 1. Jänner 2019 zurückgelegte Zeiten eines gesetzlichen Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des MSchG oder VKG werden in Bezug auf die Dauer der Entgeltfortzahlung voll angerechnet.

§ 7 Sonstige Dienstverhinderung

(1) Der Arbeiter behält aufgrund der geltenden Bestimmungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes ferner den Anspruch auf das Entgelt (nach der Definition des § 6) für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a.** Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
- b.** notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
- c.** eigene Verehelichung oder Verehelichung der Kinder,
- d.** Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin, die nachweislich mindestens sechs Monate mit dem Arbeiter im gleichen Haushalt lebt,
- e.** Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister, sowie des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), der (die) nachweislich mindestens sechs Monate mit der Arbeiterin (dem Arbeiter) im gleichen Haushalt lebte,
- f.** Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
- g.** Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Arbeiter keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- h.** Wohnungswechsel oder Gefährdung der eigenen Wohnstätte,

- i. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlichrechtlicher Körperschaften,
- j. Ausübung des Wahlrechtes,
- k. öffentliche Hilfeleistung, sofern der Arbeiter keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat.

(3) Als wichtiger Grund im Sinne der vorstehenden Absätze gilt auch die erstmalige Ablegung der Lehrabschlussprüfung. Der Entgeltanspruch eines Lehrlings bleibt daher in diesem Fall am Prüfungstag aufrecht. Nachgewiesene Aufwendungen des Lehrlings für Prüfungstaxen werden dem Lehrling (lohnsteuerpflichtig) ersetzt.

§ 8 Entgelt

(1) Das Entgelt des Arbeiters umfasst den monatlichen Lohn (§ 9), die Sonderzahlungen (§ 10), eine allfällige Überstundenvergütung (§ 11) sowie einen allfälligen Bonus (§ 12).

(2) Die Geldleistungen werden von der ÖBf AG auf ein vom Arbeiter bestimmtes Gehaltskonto überwiesen.

§ 9 Lohn

(1) Dem Arbeiter gebührt ein monatlicher Lohn.

(2) Sofern der Arbeiter für die Erreichung des Einsatzortes zwischen der dem Einsatzort nächstgelegenen Ausstiegstelle und dem Einsatzort notwendigerweise mehr als fünfzehn Minuten benötigt, gilt die über diesen Zeitraum hinausgehende Gehzeit als Arbeitszeit.

(3) Die Funktionsgruppen-Zugehörigkeit des Arbeiters richtet sich nach der dem Arbeiter im vorangehenden Kalenderjahr zugewiesenen, und von diesem auch tatsächlich überwiegend ausgeübten Funktion.

In Funktionsgruppen, die Funktionsstufen aufweisen, richtet sich der Lohn darüber hinaus nach weiteren in der Anlage B beschriebenen Voraussetzungen.

Als überwiegend in der Holzernte tätige Arbeiter im Sinne von Anlage B gelten Arbeiter der Funktionsgruppe F3, die im vorangehenden Kalenderjahr tatsächlich mehr als 50 % der Normalarbeitszeit in der Holzernte tätig waren. Als Normalarbeitszeit im Sinne dieses Absatzes gelten bei ganzjährig vollbeschäftigten Arbeitern mindestens 2080 Stunden, bei nicht ganzjährig oder teilbeschäftigten Arbeitern der entsprechende Anteil davon. Die Holzernte umfasst die Arbeiten Fällung, Entastung, Ausformung und Sortierung, die Entrindung sowie die Bringung einschließlich des Auf- und Abbaus von forstlichen Seilbringungsanlagen. Holzernte liegt auch dann vor, wenn nur einzelne dieser Arbeitstakte ausgeführt werden. Für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wird, ergibt sich die Zugehörigkeit des Arbeiters zu der Funktionsgruppe aus dem Dienstvertrag. In Zweifelsfällen wird über die Zugehörigkeit des Arbeiters zu der Funktionsgruppe bzw. Funktionsstufe zwischen der Führungskraft und dem Betriebsrat nach Maßgabe der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes eine Beratung abgehalten.

(4) Die Einstufung in die Funktionsgruppe F4 erfolgt grundsätzlich befristet jeweils für ein Jahr.

(5) Die Funktionen sind in der Anlage B beschrieben und in Funktionsgruppen bzw. innerhalb bestimmter Funktionsgruppen zusätzlich nach Funktionsstufen geordnet (Funktionsgruppeneinteilung); die dazu gehörigen monatlichen Löhne enthält Anlage C.

(6) Arbeiter im Sinne § 7a Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes (teilzeitbeschäftigte Arbeiter) erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des monatlichen Lohnes nach Anlage C. Besteht das Dienstverhältnis nicht während des gesamten Kalendermonates, so erhält der Arbeiter den monatlichen Lohn nur im entsprechenden aliquoten Ausmaß. Für Zeiten eines Karenzurlaubes erhält der Arbeiter keinen Lohn.

(7) Der Lohn wird monatlich im Nachhinein zum Monatsletzten ausbezahlt. Fällt der Monatsletzte auf einen Sonntag, so wird der Lohn am unmittelbar vorhergehenden Arbeitstag ausbezahlt.

(8) Insoweit der Lohn des Arbeiters die Mindestansprüche nach diesem Kollektivvertrag übersteigt („Überzahlungen“), können mit dem Arbeiter, unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, befristete Lohnregelungen vereinbart werden.

§ 10 Sonderzahlungen

(1) Neben dem Lohn gebühren dem Arbeiter Sonderzahlungen.

Für ein Kalendervierteljahr steht jeweils eine Sonderzahlung von 50 % der Bemessungsgrundlage zu. Berechnungsergebnisse sind nötigenfalls kaufmännisch auf ganze Cent zu runden.

Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist mit dem März-Lohn, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Juni-Lohn, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem September-Lohn und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem November-Lohn auszubezahlen. Scheidet der Arbeiter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die (anteilige) Sonderzahlung möglichst binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.

Als Bemessungsgrundlage gilt der im Fälligkeitsmonat gebührende Lohn gemäß Anlage C zuzüglich einer allfälligen Überzahlung gemäß § 9 Abs. 8. Darüber hinaus werden keine weiteren Entgelte, Entschädigungen, geldwerte Vorteile oder sonstige Vergütungen (wie Überstundenvergütungen usw.) in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung einbezogen. Teilbeschäftigte Arbeiter erhalten die Sonderzahlung aliquot entsprechend des Beschäftigungsmaßes im Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung.

(2) Für den Fall, dass der Arbeiter im jeweiligen Kalendervierteljahr nicht durchgehend Anspruch auf Lohn hat, erfolgt eine Aliquotierung der Sonderzahlung. Allfällige Differenzen gegenüber bereits ausbezahlten Sonderzahlungen (Übergenüsse oder Minderbezüge) werden nach Möglichkeit im Folgemonat, spätestens jedoch nach Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Zuge der Endabrechnung gegebenenfalls mittels Aufrechnung gegen andere Ansprüche aus dem Dienstverhältnis ausgeglichen.

§ 11 Überstundenvergütung

(1) Arbeiter erhalten für ausdrücklich angeordnete Überstunden im Sinne § 42 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, die nicht durch eineinhalbfache Freizeit ausgeglichen werden können, eine Überstundenvergütung.

(2) Die Überstundenvergütung umfasst die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag.

(3) Die Grundvergütung umfasst den monatlichen Lohn geteilt durch 173,3.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. für Überstunden außerhalb der gesetzlichen Nachtruhezeit 50 % und
2. für Überstunden während der Nachtruhezeit oder an einem Sonntag 100 % der Grundvergütung.

(5) Für Dienstleistungen an Feiertagen innerhalb der für den entsprechenden Wochentag festgelegten Normalarbeitszeit, die gemäß § 45 Abs. 1 und 2 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes als Ruhetag gelten, gebührt neben dem monatlichen Lohn gemäß § 9 dieses Kollektivvertrags das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt; pro Stunde einer solchen Dienstleistung gebührt daher neben dem Lohn $1/173,3$ des monatlichen Lohnes nach § 9.

Überstunden an Feiertagen, die gemäß § 45 Abs. 1 und 2. des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes als Ruhetag gelten, das sind Dienstleistungen an solchen Tagen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag festgelegten Normalarbeitszeit erbracht werden, sind wie Sonntags-Überstunden zu vergüten; pro Stunde einer solchen Dienstleistung gebühren daher neben der Grundvergütung (§ 11 Abs. 3 dieses Kollektivvertrags) ein Überstundenzuschlag von 100 % der Grundvergütung. § 11 Abs. 6 dieses Kollektivvertrages wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

(6) Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Arbeiter turnusweise zu solchen Sonn-

und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, so gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst; wird der Arbeiter während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(7) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern liegen Überstunden nur insoweit vor, als das Ausmaß der Beschäftigung eines vollbeschäftigten Arbeiters überschritten wird.

(7a) Mehrarbeitsstunden, die innerhalb des gesetzlich bestimmten Zeitraumes oder eines durch Betriebsvereinbarung davon abweichend festgelegten Zeitraumes (zum Beispiel Durchrechnung oder gleitende Arbeitszeit) durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden, sind nicht zuschlagspflichtig bzw. auch nicht durch zusätzliche Freizeit auszugleichen.

(8) Die Abgeltung von Überstunden in Form von pauschalisierten Überstundenvergütungen ist zulässig.

(9) Fahrtzeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden.

§ 12 Bonus

(1) Durch ein entsprechendes Bonussystem werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass der Arbeiter am wirtschaftlichen Erfolg der ÖBf AG partizipiert, wobei eine Koppelung an die individuelle Leistungsorientierung des Arbeiters erfolgen kann.

(2) Die Grundsätze für dieses Bonussystem, insbesondere die Mittelherkunft und die Mittelverwendung, werden durch Betriebsvereinbarung, abgeschlossen zwischen dem Vorstand und dem Zentralbetriebsrat der ÖBf AG, geregelt.

§ 13 Aufwandsentschädigung

(1) Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung:

Bei Dienstreisen werden dem Arbeiter die durch die Dienstreise verursachten Reisekosten sowie der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ersetzt.

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn der Arbeiter zur Erreichung des Einsatzortes und zur Rückkehr vom Einsatzort, gerechnet vom Zeitpunkt des Einstiegs in das Beförderungsmittel bis zur Ausstiegstelle, insgesamt länger als zwei Stunden Fahrzeit zurücklegen muss und tatsächlich ein Quartier in Anspruch genommen wird.

Keine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeiter - aus welchen Gründen auch immer - vom Einsatzort noch am Anfahrtstag zurückkehrt.

Z 1 Reisekostenentschädigung:

Ist bei einer Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel zu benützen, so werden dem Arbeiter, die sich aus der Art des von der ÖBf AG bestimmten Verkehrsmittels ergebenden Aufwendungen ersetzt.

Z 2 Reiseaufwandsentschädigung:

a. Tagesgebühren:

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise notwendigerweise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeiter für je 24 Stunden Dienstreise die volle Tagesgebühr in der Höhe von € 26,40.

Bruchteile von weniger als fünf Stunden bleiben unberücksichtigt.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als fünf Stunden steht dem Arbeiter eine Tagesgebühr in der Höhe eines Drittels der vollen Tagesgebühr zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als acht Stunden steht dem Arbeiter eine Tagesgebühr in der Höhe von zwei Drittel der vollen Tagesgebühr zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als zwölf Stunden steht dem Arbeiter eine Tagesgebühr in der Höhe der vollen Tagesgebühr zu.

Sofern der Arbeiter während der Dienstreise keine Aufwendungen für Verpflegung hat, weil die Verpflegung auf Rechnung der ÖBf AG geleistet wird, reduziert sich die Tagesgebühr wie folgt:

Für das Frühstück um 15 %,

für das Mittagessen um 40 % und

für das Abendessen um 40 %, jeweils der vollen Tagesgebühr.

b. Nächtigungsgebühren:

Muss der Arbeiter während der Dienstreise übernachten, dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die tägliche Arbeitszeit zuzüglich der vorgesehenen Arbeitspausen und der Anfahrtszeit dreizehn Stunden übersteigt, erhält er eine Nächtigungsgebühr in der Höhe von € 14,50.

Entstehen dem Arbeiter nachweislich zwangsläufig höhere Auslagen für die Übernachtung, werden dem Arbeiter anstelle der Nächtigungsgebühr die tatsächlichen Aufwendungen für die Übernachtung ersetzt. Sind in den Aufwendungen für die Übernachtung auch die Kosten für das Frühstück enthalten, reduziert sich die Nächtigungsgebühr bzw. der Kostenersatz um 15 % der vollen Tagesgebühr.

Z 3 Auslandsdienstreisen:

Bei Auslandsdienstreisen kommen hinsichtlich der Tages- und Nächtigungsgebühren die jeweils höchsten Sätze der Reisegebührevorschrift, BGBl. Nr. 133/1955, zur Anwendung.

(2) Übersiedlungsgebühren:

Z 1 Für den Fall, dass der Arbeiter an einen anderen Dienstort versetzt wird, trägt die ÖBf AG den Aufwand der tatsächlichen Frachtkosten des Übersiedlungsgutes für höchstens 8000 kg oder 16 Lademeter Frachtgut und ersetzt dem Arbeiter die Reisekosten auf der Grundlage der Kosten eines öffentlichen Verkehrsmittels.

Z 2 Für sonstige mit der Übersiedlung verbundene Auslagen kann dem Arbeiter eine Umzugsvergütung in der Höhe von maximal 100 % des im Monat der Übersiedlung gemäß § 9 zustehenden Lohnes gewährt werden.

(3) Vergütung für die dienstliche Benützung eines privaten Kraftfahrzeugs:

Für den Fall, dass dem Arbeiter die Benützung des privaten Kraftfahrzeugs für dienstliche Zwecke ausdrücklich genehmigt wird, erhält er hierfür ein Kilometergeld, dessen Höhe schriftlich zu vereinbaren ist.

Mangels einer schriftlichen Vereinbarung kommt das jeweils gültige amtliche Kilometergeld gemäß der Reisegebührenvorschrift zur Verrechnung. Voraussetzung für die Abrechnung der Vergütung ist in beiden Fällen, dass die vom Arbeiter für dienstliche Zwecke zurückgelegten Wegstrecken lückenlos in einem – auch steuerrechtlichen Vorschriften – entsprechenden Fahrtenbuch aufgezeichnet werden.

(4) tritt mit 31. Dezember 2006 außer Kraft.

Ab 1. Jänner 2007 entfallen daher sämtliche Ansprüche auf Vergütungen für die Erreichung des Einsatzortes.

Zur Vermeidung von Härten gilt bezüglich jener Arbeiter, die zwischen 1. Jänner 2005 und 31. Dezember 2006 zu Recht oder zumindest in gutem Glauben Vergütungen nach § 13 Abs. 4 dieses Kollektivvertrags in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung bezogen haben, folgende Übergangsregelung:

Diese Arbeiter erhalten ab 1. Jänner 2007 einen Lohnbestandteil in Form einer Überzahlung, der sich wie folgt berechnet: Zunächst wird der Durchschnitt der im Zeitraum zwischen 1. Jänner 2005 und 31. Dezember 2006 monatlich zu Recht oder zumindest in gutem Glauben bezogenen Vergütungen gemäß § 13 Abs. 4 ermittelt. Für den Fall, dass das Dienstverhältnis erst nach dem 1. Jänner 2005 begründet oder in den Jahren 2005 und 2006 unterbrochen wurde, werden zur Berechnung des Durchschnitts nur die Monate des tatsächlichen Bestandes des Dienstverhältnisses herangezogen. Der solchermaßen ermittelte monatliche Durchschnittsbetrag wird durch 14 dividiert und mit 12 multipliziert. Das Ergebnis stellt den zusätzlichen Lohnbestandteil (Überzahlung) dar. Diese Überzahlung gilt als Bestandteil des Lohnes und ist daher fortan in die Bemessung der Entgeltfortzahlung (§§ 6 und 7), der Sonderzahlungen (§ 10), der Überstundenvergütung (§ 11), des Urlaubsentgelts (§ 14 Abs. 6), der Abfertigung (§ 17 Abs. 2) und allfälliger Pensionskassenbeiträge (§ 18) einzubeziehen. Diese Überzahlung bleibt für die Dauer des Dienstverhältnisses zu der ÖBAG AG aufrecht und wird bei dieser und künftigen Kollektivvertragsanpassun-

gen nicht erhöht. § 9 Abs. 6 des Kollektivvertrags ist sinngemäß anzuwenden.

§ 14 Urlaub

(1) Für den Anspruch des Arbeiters auf den Urlaub gelten die Bestimmungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes.

(2) Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr.

(3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub.

(4) Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes steht dem Arbeiter erstmals in jenem Kalenderjahr zu, in dem der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

(5) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes kommen die §§ 48 und 49 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes zur Anwendung.

(6) Der Berechnung des Urlaubsentgeltes ist der monatliche Lohn nach § 9 Abs. 1 dieses Kollektivvertrages zu Grunde zu legen, der dem Arbeiter gebührt hätte, wenn er den Urlaub nicht angetreten hätte.

(7) Dem Arbeiter ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (im Fall von Mehrlingsgeburten seiner Kinder) bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren, wenn er mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

Der Arbeiter hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubs spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt zu melden und alle anspruchrelevanten Umstände unverzüglich nachzuweisen.

Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter aufgehoben wird.

Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln.

§ 15 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

(1) Für nachfolgende Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten:

- a)** Entgeltfortzahlung im Krankheits- oder Unglücksfall (§ 6),
- b)** Erholungsurlaub (§ 14),
- c)** Kündigungsfrist (§ 16),
- d)** Abfertigung (§ 17)

werden für nicht durchgehend beschäftigte Arbeiter die Arbeitszeiten zusammengezählt.

Die Zusammenrechnung von Arbeitszeiten eines Kalenderjahres unterbleibt, wenn der Arbeiter im Kalenderjahr bei der ÖBf AG weniger als zwölf Wochen ununterbrochen beschäftigt war.

(2) Zusammengezählt werden bei Anwendung des Abs. 1 jedoch nur Arbeitszeiten bei der ÖBf AG, die nicht durch Dienstzeiten bei anderen Dienstgebern unterbrochen werden. Die Zusammenrechnung von Dienstzeiten, die der Arbeiter im bestehenden Dienstverhältnis zu der ÖBf AG bzw. im Dienstverhältnis zu der Rechtsvorgängerin Bund/Wirtschaftskörper Österreichische Bundesforste vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages zurückgelegt hat, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt. Diese Betriebsvereinbarung kann von diesem Kollektivvertrag abweichende Regelungen treffen (§ 21 Abs. 3).

(3) Dienstverhältnisse, die während einer betriebs- oder witterungsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen werden, zählen nicht als Unterbrechung im Sinne Abs. 2, wenn der Arbeiter bei Arbeitsbeginn selbst oder über Auf-

forderung der ÖBf AG nach ordnungsgemäßer Beendigung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

(4) Für Mitglieder des Betriebsrates gelten außerdem als Arbeitstage Fehltage, für die kein Entgeltanspruch besteht, im Höchstausmaß von achtzehn Werktagen jährlich.

§ 16 Kündigung des Dienstverhältnisses

(1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden. Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate.

(2) Während des bestehenden Dienstverhältnisses ab 1. Jänner 2019 zurückgelegte Zeiten eines gesetzlichen Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des MSchG oder VKG werden in Bezug auf die Dauer der Kündigungsfrist voll angerechnet.

§ 17 Betriebliche Mitarbeitervorsorge

(1) Die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, sind für alle Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt.

(2) Für alle übrigen Arbeiter gelten die Abfertigungsregelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung so lange weiter, bis die Anwendung des BMSVG im Sinne der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen mit dem Arbeiter schriftlich vereinbart wird. Wird das Dienstverhältnis eines Arbeiters, der bis zuletzt in den Vollanwendungsbereich der Abfertigungsbestimmungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes gefallen ist, durch Tod aufgelöst und sind keine gesetzlichen Erben vorhanden, zu deren Erhaltung der Arbeiter im Zeit-

punkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, gebührt der Witwe (dem Witwer) des Arbeiters die Abfertigung unabhängig davon, ob der Arbeiter zum Zeitpunkt seines Todes zur Erhaltung der Witwe (des Witwers) gesetzlich verpflichtet war.

§ 18 Pension

(1) Die ÖBf AG verpflichtet sich, zu Gunsten der diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitern, mit Ausnahme des Personenkreises gemäß § 1 Abs. 3 und 4, und die mindestens ein ununterbrochenes Dienstjahr bei der ÖBf AG aufweisen, nach den Grundsätzen einer beitragsorientierten Vereinbarung monatliche Beiträge an eine Pensionskasse zu leisten.

(2) Die Beitragsentrichtung beginnt frühestens ab Vollendung des 21. Lebensjahres des Arbeiters.

(3) Voraussetzung für die Entrichtung von Beiträgen ist, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 2 ein unbefristetes und ungekündigt aufrechtes Dienstverhältnis besteht.

(4) Zeiten, in denen der Arbeiter gegen Entfall des Entgelts von der Dienstleistung karenziert ist, werden nicht als Dienstzeiten angerechnet. Die Karenzierung gilt jedoch nicht als Unterbrechung der Dienstzeit im Sinne von Abs. 1.

(5) Die näheren Regelungen hinsichtlich des Pensionsmodells werden durch Betriebsvereinbarung, abgeschlossen zwischen dem Vorstand und dem Zentralbetriebsrat der ÖBf AG, geschaffen.

(6) Hinsichtlich des Einstellens, des Aussetzens oder der Einschränkung der Beitragsleistung behält sich die ÖBf AG die Gestaltungsmöglichkeiten nach dem Betriebspensionsgesetz vor.

§ 19 Erlöschen von Ansprüchen

(1) Ansprüche auf Entgelte, Aufwandsentschädigungen und Abfertigungen bzw. deren Rückforderung, die schriftlich nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf von sechs Monaten, nachdem sie entstanden sind.

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

§ 20 Schlichtung von Streitfällen

Streitfälle, die sich aus dem Lohn- und Dienstverhältnis oder aus diesem Kollektivvertrag ergeben und zwischen Betrieb und Betriebsrat beziehungsweise zwischen der Unternehmensleitung und dem Zentralbetriebsrat oder der Gewerkschaft PRO-GE nicht geschlichtet werden können, werden zur Entscheidung dem Arbeitsgericht übergeben.

§ 21 Schlussbestimmungen

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt an die Stelle bisheriger kollektivvertraglicher Bestimmungen. Für Arbeiter, die eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben, tritt an die Stelle des monatlichen Lohnes gemäß § 9 bzw. Anlage C der für das Altersteilzeitentgelt (einschließlich Lohnausgleich) jeweils maßgebliche obere Ausgangswert im Sinne von § 6 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung vom 18. Februar 2002. Die oberen Ausgangswerte von Arbeitern, die zum 31. Dezember 2013 eine solche Altersteilzeitregelung in Anspruch nehmen, erhöhen sich ab 1. Jänner 2014 um € 70,50.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages gelten für Arbeiter, die in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallen, ausschließlich die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Vor Abschluss dieses Kollektivvertrages abgeschlossene Kollektivverträge sind ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht mehr anzuwenden. Soweit nichts anderes angege-

ben, beziehen sich Verweisungen in diesem Kollektivvertrag auf Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

(3) Durch Betriebsvereinbarung können im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages Übergangsbestimmungen getroffen werden.

(4) Die Bedingungen für die Inanspruchnahme der nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz förderbaren Altersteilzeit können durch Betriebsvereinbarung, abgeschlossen zwischen der Unternehmensleitung und dem Zentralbetriebsrat der ÖBf AG, geregelt werden.

Purkersdorf, am 30. November 2020

Für die Österreichische Bundesforste AG:

Dr. Rudolf Freidhager e.h.

Mag. Georg Schöppl e.h.

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE:**

Rainer Wimmer e.h.
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach e.h.
Bundessekretär

Franz Stürmer e.h.
Sekretär

Anlage A
zum Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und
Arbeiter der ÖBf AG
(gültig von 1.1.2021 bis 31.12.2021)

Entschädigungen und Entgelte
(für Personen gemäß § 1 Abs. 3)

Personenkreis	
Praktikanten (lit. a.)	Die monatliche Entschädigung beträgt € 808,54
Ferialarbeitskräfte (lit. b.)	Das monatliche Entgelt eines Vollbeschäftigten beträgt € 1.270,23

Anlage B
zum Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und
Arbeiter der ÖBf AG (gültig ab 1. 12. 2014)

Funktionsgruppeneinteilung
gemäß § 9 Abs. 5

Funktionsgruppe	Zugeordnete Funktionen
Lehrlinge	Lehrlinge , das sind auszubildende Personen im Sinne der §§ 62 ff Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz bzw. vergleichbarer Vorschriften
Funktionsgruppe 1	Helfer und Aushilfskräfte , das sind Arbeiter, die ohne besondere Einschulung bzw. Vorkenntnisse einfache, wiederkehrende Tätigkeiten nach vorgegebenen Detailanweisungen verrichten
Funktionsgruppe 2	Anlern-Arbeiter , das sind Arbeiter, die einfache, angelernte, überwiegend routinenhaft wiederkehrende Arbeiten, vorwiegend nach vorgegebenen Detailanweisungen auf bestimmten Arbeitsgebieten verrichten
Funktionsgruppe 3	<p>Funktionsstufe 1: Qualifizierte Facharbeiter, das sind Arbeiter die komplexe Tätigkeiten eigenständig ausüben, die üblicherweise eine einschlägige Facharbeiterausbildung voraussetzen und die bei wechselnden forstlichen, technischen, jagdlichen, organisatorischen und anderen anspruchsvollen Aufgabenstellungen flexibel eingesetzt werden</p> <p>Funktionsstufe 2: Qualifizierte Facharbeiter im Sinne der Funktionsstufe 1, die überwiegend branchentypische Tätigkeiten eines Forstfacharbeiters verrichten (zum Beispiel Waldbau, Waldpflege, Forstschutz, Holzernte) ab Beginn des 3. Funktionsjahres als qualifizierter Facharbeiter bei der ÖBf AG</p> <p>Funktionsstufe 3: Qualifizierte Facharbeiter im Sinne der Funktionsstufe 2, die nach der Definition des § 9 Abs. 3 überwiegend in der Holzernte tätig sind ab Beginn des 3. Funktionsjahres als qualifizierter Facharbeiter bei der ÖBf AG</p>
Funktionsgruppe 4	<p>Besonders qualifizierte Facharbeiter mit Teamverantwortung mit Kostenstellen- und Qualitätsverantwortung, die selbständig komplexe Tätigkeiten ausführen, die bei Planungs- und Organisationsaufgaben mitwirken und die andere Mitarbeiter fachlich führen.</p> <p>Besonders qualifizierte Facharbeiter in Forsttechnikbetrieben mit Kostenstellen- und Ergebnisverantwortung, die selbständig technisch besonders anspruchsvolle Tätigkeiten ausführen, die unternehmerisches Denken und einschlägige Zusatzqualifikationen erfordern und die im Außendienst überdurchschnittliche Mobilität aufweisen</p>

Anlage C
zum Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und
Arbeiter der ÖBf AG
(gültig von 1.1.2021 bis 31.12.2021)

Löhne
gemäß § 9 Abs. 5 KV

Personenkreis	monatliche Löhne
Lehrlinge	1. Lehrjahr: € 843,88
	2. Lehrjahr: € 1.092,41
	ab Beginn des 3. Lehrjahres: € 1.527,60
	Bei Lehrlingen im Sinne von § 80 des LuFDRG, die zum Forstfacharbeiter ausgebildet werden, tritt anstelle dieses Betrages ab Beginn des 3. Lehrjahres der Betrag von € 1.994,82
Funktionsgruppe 1	€ 1.757,34
Funktionsgruppe 2	€ 2.363,73
Funktionsgruppe 3 – Funktionsstufe 1	€ 2.812,19
Funktionsgruppe 3 – Funktionsstufe 2	€ 3.087,22
Funktionsgruppe 3 – Funktionsstufe 3	€ 3.260,63
Funktionsgruppe 4	€ 3.405,34

Einmalige COVID-19-Zulage:

Die Kollektivvertragspartner anerkennen die erbrachten und in weiterer Folge noch zu erbringenden Leistungen der MitarbeiterInnen während der Corona-Krise, insbesondere, dass es gelungen ist, den Betrieb in allen Geschäftsbereichen trotz widriger Rahmenbedingungen, selbst während der sog. Lockdowns aufrechtzuerhalten.

In den Vollanwendungsbereich des Kollektivvertrages fallende Arbeiter und Lehrlinge, die zum 31. Dezember 2020 (Stichtag) in einem aufrechten Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu der ÖBf AG stehen, erhalten daher mit dem Lohn für Dezember 2020 eine einmalige COVID-19-Zulage gemäß § 124b Z 350 lit. a EStG 1988 in Höhe von **brutto € 300**.

Es erfolgt dabei ausdrücklich keine Aliquotierung aufgrund eines gegenüber der gesetzlichen Normalarbeitszeit verringerten Beschäftigungsausmaßes. Teilbeschäftigte Arbeiter erhalten diese Zulage daher in voller Höhe. Saisonal beschäftigte Arbeiter, deren Dienstverhältnis im Jahr 2021 vereinbarungsgemäß wiederaufleben wird, erhalten die Zulage ebenfalls in voller Höhe, und zwar als Nachzahlung für den letzten Lohnzahlungszeitraum des Jahres 2020.

Arbeiter, die keine Wiedereinstellungsvereinbarung aufweisen, und die vor dem Stichtag aus welchen Gründen auch immer aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, und Arbeiter, die nach dem Stichtag in ein Dienstverhältnis neu eintreten, erhalten jedenfalls keine solche Zulage.

Zum Stichtag karenzierte Arbeiter, die im Jahr 2020 zumindest in einem Lohnzahlungszeitraum Entgeltansprüche hatten, erhalten die Zulage ebenfalls in voller Höhe als Nachzahlung für den letzten Lohnzahlungszeitraum des Jahres 2020.

Arbeiter, die im Jahr 2020 keinerlei Lohnansprüche hatten, erhalten auch keine Zulage. Festgehalten wird, dass auch Praktikanten und Ferialarbeiter keine solche Zulage erhalten.

Die Auszahlung der Zulage erfolgt – schon auf Grund der Befristung der Abgabebefreiung – zum nächstmöglichen Termin, sohin am 30. Dezember 2020.

Anlage D
Dienstschein

gemäß § 4 LF-DG und § 4 KV

1. **Name und Anschrift des Dienstgebers:**
Österreichische Bundesforste AG (ÖBf AG), 3002 Purkersdorf, Pummergasse 10–12,
Betrieb:
2. **Name und Anschrift des Dienstnehmers:**
.....
3. **Beginn des Dienstverhältnisses**
4. **Dauer des Dienstverhältnisses:**
Bis/unbefristet.
(Nicht Zutreffendes streichen!)
5. **Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermine:** Gemäß LF-DG
(siehe § 16 KV).
6. **Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz)ort:** Eine Beschäftigung im gesamten territorialen Wirkungsbereich des im Pkt. 1. genannten Betriebes gilt als vereinbart.
7. **Einstufung:** Funktionsgruppe:,
Funktionsstufe..... (*falls zutreffend!*).
8. **Regelmäßige Wochenarbeitszeit:** Derzeit Stunden.
9. Der **monatliche Lohn** beläuft sich daher gemäß KV
auf brutto €
10. **Vorgesehene Funktion:**
Ausdrücklich wird auf § 9 Abs. 3 und 4 des Kollektivvertrages hingewiesen. Demnach erfolgen Bestellungen auf Funktionen der Funktionsgruppe F4 grundsätzlich jeweils befristet auf ein Jahr.

- 11. a. Entgeltregelungen:** Gemäß §§ 8 bis 12 KV.
b. Fälligkeit des Entgelts: Gemäß § 9 KV.
- 12. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes:** Gemäß LF-DG und § 14 KV.
 Anrechenbare Dienstzeiten:
- 13.** Auf dieses Dienstverhältnis sind die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die **betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSVG)** anzuwenden. Als Kasse wurde die APK Vorsorgekasse AG, 1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 1, ausgewählt. *(Falls nicht zutreffend streichen!)*
- 14. Normen kollektiver Rechtsgestaltung** (liegen im Betriebsbüro laut Pkt. 1 auf):
- a. Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter der ÖBf AG, abgeschlossen zwischen der ÖBf AG und der Gewerkschaft PRO-GE, in der jeweils geltenden Fassung:
 - b. Unternehmensweit geltende Betriebsvereinbarungen über Bonus-system, Pensionskasse,

 - c. Spezielle betriebliche Betriebsvereinbarungen:

- 15. Sonstiges:** Auf das Dienstverhältnis finden ausschließlich die in diesem Dienstschein angeführten Rechtsvorschriften Anwendung. Neben diesen Bestimmungen bestehen weder schriftliche noch mündliche Ergänzungen.

..... , am

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:*)

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:*)

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

*) Das Landessekretariat NÖ und Bezirkssekretariat Baden-Mödling übersiedeln vorübergehend und sind von 1. Juni 2019 bis voraussichtlich Anfang 2022 unter dieser Adresse erreichbar: Elisabethstraße 38, 2500 Baden.

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit Sprachen
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – IHR VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR
AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at



ÖBB
INFRA

**Zeit, die Wirtschaft zu stärken.
Und Österreich neu zu formen.**

Dass ganz Österreich noch besser ankommt. Die ÖBB-Infrastruktur AG investiert bis 2023 im Auftrag des Bundes jährlich rund 2,3 Milliarden Euro für Strecken- und Bahnstationsmodernisierungen.

HEUTE. FÜR MORGEN. FÜR UNS.

unsereoebb.at

[@unsereOEBB](https://www.instagram.com/unsereOEBB)