

VEREINBARUNG

2021

über den Abschluss der Lohnverhandlung für die **ständigen Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Gutsbetrieben im Bundesland Oberösterreich**, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe OÖ., Auf der Gugl 3, 4021 Linz, einerseits, und dem **O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund**, Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz, sowie **PRO-GE** – Die Produktionsgewerkschaft, Volksgartenstraße 34, 4020 Linz, andererseits.

Der Kollektivvertrag für die **ständigen Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Gutsbetrieben im Bundesland OÖ** wird wie folgt abgeändert:

I. Lohnerhöhung

Die **kollektivvertraglichen Bruttolöhne** werden in allen Kategorien **um 1,5 % erhöht** und auf die nächsten vollen Euro gerundet **ab 1. März 2021**.

Die **IST-Löhne** und somit auch die KV-Überzahlungen werden um ebenfalls 1,5 % erhöht. Diese IST-Lohnerhöhung erfolgt ausnahmsweise aufgrund der Folgen der Corona-Pandemie.

II. Sonderurlaub für Behinderte

§ 16 Abs. 1 wird ergänzt wie folgt:

Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.

III. Abfertigung alt

§ 24 Abs. 1 wird ergänzt in Analogie zum gesetzlichen Anspruch wie folgt:

War ein Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung, **wenn das Dienstverhältnis vor dem 6. Februar 2003 begonnen hat**. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des Bruttojahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 v. H. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 v. H.

VI. Vatermonat

Das im Kollektivvertrag vereinbarte Vatermonat gemäß § 13a wird ersetzt wie folgt:

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgelts für eine ununterbrochene Dauer von 28 bis 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen (Familienzeit) innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes.

VII. Formaländerung zu § 26

Zu § 26 Abs. 1 werden aufgrund der letzten KV-Reform folgende Klammerbegriffe entfernt:

1. Zur Berechnung des Urlaubsausmaßes (~~§ 21 – Steigerung~~) sowie Entgelt bei Dienstverhinderung (~~§ 22 – Steigerung~~) und der Abfertigung (~~§ 31~~) werden die Arbeitszeiten der Dienstnehmer zusammengezählt.

...

VII. Inkrafttreten

Die neuen kollektivvertraglichen Lohnsätze und alle übrigen Punkte treten mit **1. März 2021** in Kraft.

Linz, am 23. Februar 2021

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

Für die
PRO-GE
Die Produktionsgewerkschaft
Volksgartenstraße 34, 4020 Linz

Präsident
Gerhard Leutgeb

Bundsvorsitzender Rainer Wimmer

Landessekretär
KR Friedrich Gattringer

Bundessekretär Peter Schleinbach

Für den
Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich
Auf der Gugl 3, 4021 Linz

Fachexperte Karl Orthaber

KR Dominik Revertera

Anlage 1

**zum Kollektivvertrag für die ständigen Arbeitskräfte in
landwirtschaftlichen Gutsbetrieben
im Bundesland Oberösterreich**

L o h n t a f e l

KV-Löhne ab 1. März 2021

BERUFSBEZEICHNUNG^{*)}	
1. Meister Wirtschaftler Betriebsführer	1.986 Euro
2. Alle Facharbeiter, Traktorführer, Handwerker mit Facharbeiterabschluss	1.795 Euro
3. Angelernte Arbeiter: wie z.B. Vorarbeiter, Gutshandwerker, Gärtner, Haushälterin, Köchin Ladner, Verkaufskraft Pferdewärter, Viehwartungspersonal, Melker, Senner, Almhüter, Kutscher	1.638 Euro
4. Landarbeiter, Haus-, Hof-, Feld-, Gartenarbeiter,	1.537 Euro

*) Die angeführten Berufsbezeichnungen gelten für männliche und weibliche Dienstnehmer

Generalkollektivvertrag für Oberösterreich zum Corona-Test

abgeschlossen zwischen den land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen in Oberösterreich

§ 1. Geltungsbereich

- (1) Räumlich: für das Land Oberösterreich
- (2) Fachlich: für alle land- und forstwirtschaftlichen Betriebe in Oberösterreich
- (3) Persönlich: für alle Arbeitnehmer, die in einem Betrieb im Sinne des Abs (2) beschäftigt sind

§ 2. Dienstverhinderung bei SARS-CoV-2 Test (im folgenden „Test“)

1. Sofern Arbeitnehmer im Sinne von § 1 Abs. 5c COVID-19-Maßnahmegesetz für das Betreten Ihres Arbeitsortes einen Nachweis gemäß § 1 Abs. 5 Z. 5 COVID-19-MG vorzulegen haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer während der für die Teilnahme an einem Test erforderlichen Zeit unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. Dies gilt auch für die hierfür erforderliche An- und Abreisezeit zum Test. Sofern der Test nicht im Betrieb durchgeführt wird, ist der Test tunlichst auf dem Weg von zuhause zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nachhause zu absolvieren. Der Anspruch auf Freistellung gilt nicht für Arbeitnehmer in Kurzarbeit.
2. Besteht für den Arbeitnehmer keine Pflicht gemäß § 1 Abs. 5c COVID-19-MG, ist der Test tunlichst außerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren. Ist dies nicht möglich, ist der Arbeitgeber maximal einmal wöchentlich zur Freistellung gemäß § 2 Abs. 1 verpflichtet.
3. Der Termin des Tests ist unter möglicher Schonung des Betriebsablaufs einvernehmlich zu bestimmen. Sofern Selbsttests zulässig sind, können diese genutzt werden.

§ 3. Benachteiligungsverbot und bestehende Regelungen

1. Arbeitnehmer dürfen wegen der Inanspruchnahme eines SARS-CoV-2 Tests im Sinne des § 2 samt der hierzu in diesem Kollektivvertrag festgelegten Ansprüche sowie aufgrund eines positiven Testergebnisses weder entlassen noch gekündigt werden. Ebenfalls dürfen sie nicht anders – insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung – benachteiligt werden.
2. Bestehende Regelungen, insbesondere in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen oder betriebliche Übungen, die für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 4. Entlastung bei dauerhaftem Maskentragen

Arbeitnehmern, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen im Zusammenhang mit Sars-Cov-2 zum Tragen einer Maske verpflichtet sind, ist durch geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen – jedenfalls nach 3 Stunden Maskentragen – ein Abnehmen der Maske für mindestens 10 Minuten zu ermöglichen.

§ 5. Geltungsdauer/Wirksamkeitsbeginn

Diese Sozialpartnervereinbarung tritt am Tag des Inkrafttretens der Verordnung aufgrund von § 1 Abs. 5c Covid-19-MG in Kraft und gilt bis 31.8. 2021.