

KOLLEKTIVVERTRAG

für
land- und forstwirtschaftliche Angestellte
(Gutsangestellte)



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

gültig ab 1. Mai 1999
in der Fassung ab 1. Mai 2022

Inhaltsverzeichnis

Abfertigung	14
Arbeitszeit und Überstundenentlohnung	4
Aufwandsentschädigungen	10
Bargehalt.....	8
Bezüge der Angestellten	7
Dienstfindungen und betriebliche Verbesserungsvorschläge.....	16
Dienstkategorien und Gehaltsstufen	5
Dienstrecht, Anstellung und Einteilung in Dienstkategorien u. Gehaltsstufen	5
Erlöschen der Ansprüche	16
Freizeit und Dienstverhinderung	7
Geltungsbereich	3
Geltungsdauer.....	3
Hundehaltung, Hege- und Fangprämie	12
Inventargegenstände.....	13
Kündigung	14
Patronenersatz, Jägerrecht, Ergreiferprämie	12
Rechtsschutz.....	14
Sachbezüge	8
Schlichtung von Streitigkeiten	16
Schlussbestimmungen	16
Sonderregelung für den Todesfall	15
Sondervergütungen.....	10
Sonderzahlungen	13
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	9
Urlaub.....	13
Verbesserungsvorschläge	16
Vertragsschließende	3
Zahlungsfristen.....	16
 <u>Anlagen:</u>	
Anlage 1 zu § 7 Kategorieneinteilung.....	19
Anlage 2 zu § 7 Gehaltschema	29
Anlage 3 zu § 4 Praktikantenbestimmungen	30
Anlage 4 zu § 4 Dienstzettel	31
Anlage 5 zu § 18 Zl. 4 Abfertigung.....	33

Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte) in Oberösterreich,

abgeschlossen zwischen

1. dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs, Linz, Auf der Gugl 3,

einerseits und dem

2. Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

andererseits.

§ 1

Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das Bundesland Oberösterreich, es sei denn, dass sich aus dem persönlichen Geltungsbereich etwas Anderes ergibt.
2. **Fachlich:** Für alle Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion, ihre Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben, und ihre Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebsmittel für den eigenen Bedarf dienen, die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten und Instituten sowie für andere nichtbäuerliche Betriebe. Ausgenommen sind die Betriebe des Gartenbaues und der Baumschulen.
3. **Persönlich:** Für alle Dienstgeber in den vorangeführten Betrieben, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglieder der an ihm beteiligten Arbeitgeberverbände waren oder später werden, ferner für alle Dienstgeber, auf die einer der vorangeführten Betriebe übergeht, sowie für alle Dienstnehmer, die von den genannten Dienstgebern beschäftigt werden und auf die das Gutsangestellten-gesetz Anwendung findet.

§ 2

Geltungsdauer

1. Dieser Vertrag, abgeschlossen am 26. April 1999 und gültig ab 1. Mai 1999, tritt am 1. Mai 2022 in Kraft
2. Er kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer halbjährigen Kündigungsfrist zum 30. Juni oder 31. Dezember jedes Jahres mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

3. Die Vertragsbestimmungen über die Bargehaltssätze können von jedem Vertragsteil, auch für ein einzelnes Bundesland, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerungen bzw. Abänderung des Vertrages zu führen.
5. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar von ihrem Erlöschen erfassten Dienstverhältnisse so lange aufrecht, bis sie durch neu vereinbarte Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3

Arbeitszeit und Überstundenentlohnung

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf **40 Stunden** nicht überschreiten, wobei an Samstagen tunlichst nicht gearbeitet werden soll.
2. Sofern jedoch der übertragene Aufgabenbereich dem Angestellten die Einteilung der Arbeitszeit weitgehend überlässt und sofern von Angestellten im Außendienst regelmäßig und im erheblichen Umfang Schutz- und Jagddienst bzw. Aufsichtsdienst mit überwachender Funktion und Bereitschaftsdienst zu leisten ist, sowie auf Dienstreisen, ergibt sich die Arbeitszeiteinteilung aus der Natur des Dienstes im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Dabei liegt es im Ermessen des Angestellten, Freizeit im Ausmaß bis zu einem halben Tag zu nehmen und auch den Arbeitsbereich zu verlassen. Grundsätzlich ist jedoch der Vorgesetzte von der beabsichtigten Abwesenheit vorher zu benachrichtigen.
3. Angestellte, soweit sie nicht unter Zl. 2 fallen, können auch über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 zu Arbeitsleistungen herangezogen werden. Solche angeordneten Überstunden sind entweder durch entsprechende Freizeitgewährung im Verhältnis 1:1,5 oder durch Überstundenentlohnung abzugelten.“

Für Dienstleistungen während der Nacht (19 Uhr bis 5 Uhr) und an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 % zu dem auf eine Stunde entfallenden Teil des Monatsbruttobargehaltes (§ 7 Zl. 1).

Der auf eine Stunde entfallende Teil des Monatsbruttobargehaltes (§ 7 Zl. 1) beträgt 1/173. Im Falle dringender Notwendigkeit kann die Dienstleistung auch an Sonn- und Feiertagen verlangt werden.

4. Bei Schichtarbeit sind analog den Arbeiterkollektivverträgen betriebsweise Vereinbarungen zu treffen.
5. Für den Dienstnehmer im Einzeldienstvertrag bestehende günstigere Regelungen über die Arbeitszeit und die Überstundenentlohnung bleiben aufrecht.

§ 4

Dienstrecht, Anstellung und Einteilung in Dienstkategorien und Gehaltsstufen

1. In allen nicht durch diesen Vertrag geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes und der für die Land- und Forstangestellten wirksamen sonstigen gesetzlichen Bestimmungen (Landarbeitsgesetz, u. a.) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.
2. Für Dienstleistungen und Verwendungen gelten insbesondere die Bestimmungen des § 5 des Gutsangestelltengesetzes. Dienstleistungen von Familienmitgliedern sind gesondert zu vergüten, soweit sie vereinbart wurden.
3. Fachlich einschlägige Arbeiten für Fremde können nur mit Zustimmung des Dienstgebers übernommen werden. Bereits mit dem Dienstgeber vereinbarte Verpflichtungen zu solchen Arbeiten behalten ihre Gültigkeit.
4. Die Anstellung und jede Änderung der Arbeitsbedingungen hat durch Ausfolgung eines Dienstzettels nach § 7 des Gutsangestelltengesetzes zu erfolgen. Dieser muss die Personaldaten, den Eintrittstag (Tag, Monat, Jahr), die Einstufung in die Dienstkategorie, Gehalts- und Biennienstufe, die entsprechende Dienstbezeichnung, den Wirkungsbereich und außerordentliche, in diesem Vertrag nicht festgelegte Bar- oder Sachleistungen enthalten (Mustervordruck Anlage 4).
5. Es kann im Sinne des Gutsangestelltengesetzes eine Probezeit bis zu einem Monat vereinbart werden. Während der Probezeit ist das Dienstverhältnis ohne Angaben von Gründen beidseitig jederzeit lösbar.
6. Die Einstufung hat nach der Schul- und Fachbildung, den anrechenbaren Berufsjahren und der Art der ausgeübten Tätigkeit zu erfolgen. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer verliehene Titel ohne gleichzeitige Änderung der Beschäftigung sind hierbei nicht zu berücksichtigen.
7. Als Schulen sind hierbei nur öffentliche Lehranstalten und Privatilehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht bei Vorlage der Abschlusszeugnisse anzuerkennen: Ausländische öffentliche Schulen oder solche mit Öffentlichkeitsrecht werden nur für österreichische Staatsbürger und nur dann anerkannt, wenn das zuständige Ministerium diese Schulen anerkennt.
8. Als Berufsjahre werden ausschließlich für die Einstufung in Anlage 1 und 2 angerechnet:
 - a) Dienstzeiten, die als Angestellter im selben Betrieb erbracht wurden, zur Gänze.
Der nicht berufsmäßige Wehrdienst während der Betriebszugehörigkeit zur Gänze.
Dienstzeiten, die als Arbeiter im selben Betrieb erbracht wurden, zur Hälfte.
 - b) Dienstzeiten, die in der Land- und Forstwirtschaft oder einem der jetzigen Dienstverwendung artverwandten Beruf in anderen Betrieben als Angestellter erbracht wurden, bei Dienstantritt zur Hälfte, höchstens jedoch im Ausmaß von 5 Jahren.

Nach zweijähriger ersprießlicher Dienstleistung im Betrieb ist ein allfälliger Rest der ersten Hälfte dieser Dienstzeiten anzurechnen.

Nach vierjähriger Betriebszugehörigkeit kann der Rest dieser Dienstzeiten angerechnet werden.

- c) Die Lehrjahre (Praktikantenjahre) werden bei der Einstufung in Anlage 1 und 2 nicht angerechnet.
 - d) Bei Überstellung (Beförderung in eine höhere Gehaltsstufe) wird der Dienstnehmer in jene Biennienstufe eingereiht, welche seinen anzurechnenden Berufsjahren entspricht.
9. Der Angestellte rückt im Rahmen der Anlage 2 zu § 7 nach jeweils zwei vollendeten Berufsjahren mit Beginn des darauffolgenden Monats in die nächste Biennienstufe vor.
10. Die in Anlage 2 zu § 7 festgesetzten Beträge sind Mindestsätze. Für alle jene Betriebe, welche unter besonders schwierigen Verhältnissen stehen, können Sätze vereinbart werden, die unter denen der Anlage 2 stehen, wenn von beiden vertragschließenden Organisationen in dem in Frage kommenden Bundesland die Existenzgefährdung des Betriebes durch höhere Gehälter einvernehmlich festgestellt wird. Sonst dürfen sie nicht unterschritten werden.

11. Lehrlinge, Jagdlehrlinge und Praktikanten

- a) **Lehrlinge (auch Fischereilehrlinge) sowie Jagdlehrlinge zum Berufsjäger** sind Angestellte in betrieblicher Ausbildung, wobei Jagdlehrlinge vor ihrer Ausbildung die 2-jährige Forstfachschule Traunkirchen oder eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben müssen.
Die Bezüge von Lehrlingen und Jagdlehrlingen sind in Anlage 3 Pkt. 1 und 2 festgesetzt. Mit Ausnahme der §§ 6 und 7 finden die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags auf sie Anwendung. Lehrlingen in einer Kanzlei und Jagdlehrlingen werden Wohnung, Beheizung und Beleuchtung unentgeltlich gegeben, bei Verpflegung ist die Vergütung mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.
- b) **Schüler und Studierende**, die während der Ferien in einem Betrieb eine praktische Tätigkeit ausüben, ohne hierzu nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung verpflichtet zu sein, gelten als Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages. Ihnen gebührt für die Dauer der Tätigkeit ein Gehalt in der Höhe der Praktikantenentschädigung nach Anlage 3 Pkt. 3. Mit Ausnahme der §§ 6 und 7 finden die Bestimmungen dieses Kollektivvertrags auf diese Dienstverhältnisse Anwendung. Unterkunft, Beheizung und Beleuchtung werden unentgeltlich gegeben; im Falle der Nichtinanspruchnahme erhalten sie jedoch keine Ablöse. Bei Verpflegung ist die Vergütung mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.
- c) **Praktikanten** sind Schüler und Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend im Betrieb verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit, als dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist.
Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Entschädigung nach Anlage 3 Pkt. 3. Unterkunft, Beheizung und Beleuchtung werden unentgeltlich gegeben; im Falle der Nichtinanspruchnahme erhalten sie jedoch keine Ablöse. Bei Verpflegung ist die Vergütung mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden für sie keine Anwendung.

- d) **Volontäre** sind Personen, die sich lediglich zum Zwecke, die berufliche und betriebliche Praxis kennenzulernen, in einem Betrieb aufhalten und in diesem Rahmen freiwillig bestimmte Arbeiten ihrer Wahl unter Anleitung eines fachkundigen Dienstnehmers verrichten. Ein Anspruch auf Entschädigung entsteht aus dieser Tätigkeit nicht. Auch die sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages finden darauf keine Anwendung.

§ 4a

Für Karenzen während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von insgesamt 24 Monaten für die Vorrückung, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Kündigungsfristen und das Urlaubsausmaß angerechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Mai 2016 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten.

§ 5

Freizeit und Dienstverhinderung

1. Feiertage:

Zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen (1.1., 6.1., Ostermontag, 1.5., Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15.8., 26.10., 1.11., 8.12., 25. und 26.12.) gelten die jeweiligen Landesfeiertage (für Oberösterreich: 29.6.) als freie Feiertage. Abweichend kann anstatt des Landesfeiertags auch ein anderer freier Tag vereinbart werden.

2. Dienstverhinderung:

Bei unverschuldeten kurzfristigen Arbeitsverhinderungen, die in bedeutenden und persönlich wichtigen Anlässen begründet erscheinen, welche die Person des Dienstnehmers oder seine Familie betreffen, ist die erforderliche Freizeit ohne Anrechnung auf den Gebührenurlaub dann zu gewähren, wenn die Angelegenheit nicht auch durch Familienmitglieder behandelt werden kann. Solche kurzfristigen Arbeitsverhinderungen sind grundsätzlich vorher und nur in dringenden Notfällen binnen kürzester Frist nachträglich dem Dienstgeber zu melden.

Als Grund zu solchen kurzfristigen Arbeitsverhinderungen gelten: Eigene Eheschließung oder solche in der Familie, Todesfälle innerhalb der Familie, Besuch bei Ärzten, ambulatorische Behandlungen, Vorladungen zu Gericht, die Erfüllung von Funktionen auf Grund eines öffentlichen Mandates, der notwendige Verkehr mit der Berufsorganisation usw.

§ 6

Bezüge der Angestellten

Die Bezüge der Angestellten bestehen aus:

- a) dem Bargehalt,
- b) allfälligen Deputaten und Naturalleistungen,
- c) den Sondervergütungen.

§ 7

Bargehalt

1. Das Bargehalt wird an Hand der in den Anlagen 1 und 2 zu diesem Paragraph aufgestellten Übersichten der Kategorien und Gehaltseinteilung ermittelt und die Einstufungen nach Wirksamwerden dieses Vertrages nötigenfalls zwischen Angestellten und Dienstgeber vereinbart.
2. Die Vorrückung vom Anfangsgehalt in die erste Biennienstufe und auf die folgenden Biennienstufen erfolgt nach Ablauf der hierfür vorgesehenen Zeit (§ 4 Zl. 9 dieses Vertrages).
3. Im Zweifel ist die Auslegung des Begriffes „Großbetriebe“ der Entscheidung der vertragsschließenden Organisationen bundesländerweise vorbehalten.
4. Die nach Anfangsgehalt und den zurückgelegten Berufsjahren festgesetzten Gehälter sind ihrer Beschriftung gemäß auf die beteiligten Bundesländer anzuwenden.
5. In der Festsetzung der Anfangsgehälter ist die Abgeltung des Bekleidungs-pauschales inbegriffen.

§ 8

Sachbezüge

1. Alle Angestellten haben Anspruch auf freie Wohnung, Beheizung (einschließlich Zufuhr des Brennmaterials) und Beleuchtung. Soweit ein Hausgarten vorhanden ist, kann dieser zur Verfügung gestellt werden.
2. a) Die Wohnung hat dem Familienstande entsprechend groß und hygienisch einwandfrei zu sein, zu ihr gehören auch die erforderlichen Nebenräume, bei vereinbarter Viehhaltung und Landnutzung auch die erforderlichen Wirtschaftsräume. Angestellten ohne Haushalt gebührt die übliche Wohnungseinrichtung ohne besonderes Entgelt.
b) Die Instandhaltung der Gebäude und Wohnungen, das Ausmalen, Anstreichen, die Instandhaltung der Fußböden und Öfen obliegt dem Dienstgeber.
c) In Ermangelung einer Naturalwohnung ist einvernehmlich eine entsprechende Dienstwohnung zu mieten. Für den Mietzins hat der Dienstgeber auf Grund des Nachweises über seine Höhe und Abstattung aufzukommen.
d) Wird vereinbarungsgemäß eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen, gebührt dem Angestellten ein Wohnungsentgelt.
Dies beträgt monatlich:
in den Kategorien I-III/1 u. 2 € 103,44
in den Kategorien III/3, IV-VI € 125,32

3. a) Für die Beheizung der Wohnung wird dem Angestellten Brennholz oder Kohle im unbedingt notwendigen Ausmaß unentgeltlich gegeben. Angestellte der Kategorien I, II und III, Gehaltsstufe 1, mit Ausnahme der Kanzleiangestellten, erhalten Brennholz 1 m lang beigelegt, die übrigen Angestellten ofenfertig zerkleinert. Das Brennmaterial ist in guter Beschaffenheit beizustellen.
- b) Das Brennholz darf nicht eigenmächtig weiterveräußert oder vertauscht werden. Für nicht verheiztes Brennmaterial besteht kein Anspruch auf Vergütung.
- c) Bundesländerweise können Minimalsätze durch die vertragsschließenden Organisationen vereinbart werden.
- d) Das Brennholz wird hinsichtlich Holzart und Sortiment in der bisher üblichen Weise gegeben. Wird statt Holz Kohle gegeben, so gilt der Umrechnungssatz

1 m Weichholz = 200 kg Steinkohle oder
280 kg Braunkohle

1 m Hartholz = 250 kg Steinkohle oder
360 kg Braunkohle.

- e) Wo es aus betrieblichen Gründen zweckmäßig erscheint können die Betriebe anstelle von Brennholz andere Energieformen (z. B. Strom, Gas, Öl, Koks) zur Verfügung stellen. Das Ausmaß des Bezuges ist jeweils in einer Sondervereinbarung festzulegen.
4. Für die freie Beleuchtung der Wohnung (Zl. 2) gebührt den Angestellten mit Haushalt der Ersatz des jeweiligen Strompreises für 70 kWh, solchen ohne Haushalt der Ersatz für 35 kWh monatlich, der Ersatz des vom Angestellten bezahlten, nach den tarifpflichtigen Räumen bemessenen Grundpreises sowie der Ersatz einer allfälligen Zählerbereitstellungsgebühr.
5. Verheirateten oder in Lebensgemeinschaft wohnenden Dienstnehmern, deren Partner im selben Betrieb beschäftigt sind, gebühren die Ansprüche nach Zl. 1 bis 4 nur einmal, und zwar nach Wahl bzw. Übereinkunft der Partner.

§ 9

Teilzeitbeschäftigte Angestellte

1. Teilzeitbeschäftigte Angestellte sind Dienstnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenanzahl pro Woche beschäftigt sind.
2. Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten die Bezüge (Barbezug und Sachbezug bzw. die entsprechenden Ablösen) in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenanzahl zur 40-Stunden-Woche entspricht.

3. Wird von einem Teilzeitbeschäftigten eine Dienstwohnung, die freie Beheizung und die freie Beleuchtung in Anspruch genommen, so hat er dafür
 - a) den Teil des Wohnungsentgeltes gemäß § 8 Zl. 2 lit. d) für die Wohnung und
 - b) den Teil des Sachbezugswertes der FLD für die freie Beleuchtung und für die freie Beheizung zu bezahlen, der der Differenz von der geleisteten Wochenstundenanzahl auf 40 entspricht.
Der sich so ergebende Betrag kann auch vom Bargehalt in Abzug gebracht werden.
4. Teilzeitbeschäftigte Angestellte, deren Partner im selben Betrieb voll beschäftigt sind, haben keinen Anspruch auf das Grunddeputat bzw. auf Teile desselben.

Sie haben für die Inanspruchnahme keine Vergütung zu erbringen, sie erhalten den Prozentsatz des Bruttobargehaltes entsprechend ihren geleisteten Stunden.

Sind beide Partner im selben Betrieb teilzeitbeschäftigt, so gebührt das Grunddeputat gemäß Zl. 2 und 3 im aliquoten Ausmaß, höchstens jedoch für beide Partner zusammen in der Höhe eines vollen Grunddeputates.

§ 10

Sondervergütungen

Als Sondervergütungen werden gewährt:

- a) Aufwandsentschädigungen wie Reise- und Übersiedlungskosten, Entschädigung für die Benützung angestellteneigener Fahrzeuge.
- b) Hundehaltung, Hege- und Fangprämie, Patronenersatz, Jägerrecht.
- c) Im Bereich Landwirtschaft können Schmutzzulagen und Gefahrenzulagen im Sinne des § 68 Zl. 5 EStG 1988 vereinbart werden.

§ 11

Aufwandsentschädigungen

1. Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstbereiches gebührt dem Angestellten der Ersatz der Reisekosten und ein Tages- und Übernachtungsgeld.

Bei Bahnfahrten wird den Angestellten der Kategorien I bis IV die 2. Klasse, der Kategorien V bis VI die 1. Klasse vergütet.

Bei Schiffsbenützung der 2. Platz bzw. der 1. Platz.

Entsprechend ist bei anderen Verkehrsmitteln zu verfahren.

Das Tages- und Übernachtungsgeld beträgt:

	Tagesgeld	Übernachtungsgeld
Kategorie I-III	€ 36,57	€ 20,80
Kategorie IV und V	€ 41,60	€ 25,63
Kategorie VI	€ 47,86	€ 25,63

Die angeführten Sätze gebühren bei Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als 4 Stunden bis zu 8 Stunden zur Hälfte und mit einer Dauer von mehr als 8 Stunden zur Gänze.

Für Auslandsreisen sind gesonderte Vergütungen zu vereinbaren.

Bei länger andauernder Verwendung von Angestellten außerhalb des Dienstbereiches sind Trennungszulagen entsprechend zu vereinbaren, welche die Mehrkosten der Lebenshaltung decken.

Falls voraussichtlich mit dem kollektivvertraglichen Nächtigungsgeld nicht das Auslangen gefunden werden kann, ist im Einzelfall vor Antritt der Reise das Einvernehmen über das Ausmaß des Auslagenersatzes mit dem Betrieb herzustellen. Die Auslagen sind bei Abrechnung zu belegen.

- Die den Angestellten bei Dienstantritt für sich und die Familienangehörigen erwachsenden Reise- und Umzugskosten werden vom Dienstgeber bei der Übersiedlung oder beim Dienstantritt zur Hälfte bezahlt. Umzugskosten nur für den angemessenen Hausrat; die zweite Hälfte zahlt der Dienstgeber als Vorschuss zur gleichen Zeit. Nach Ablauf der Probezeit oder bei Übernahme in das definitive Dienstverhältnis übernimmt der Dienstgeber auch die zweite Hälfte auf seine Rechnung. Wird das Dienstverhältnis während der Probezeit gelöst, ist der Dienstgeber nur dann zur Übernahme der zweiten Hälfte der Kosten verpflichtet, wenn die Gründe für die Lösung nicht in der Person des Angestellten liegen. Andernfalls ist die Hälfte der Kosten vom Angestellten dem Dienstgeber bei Beendigung des Dienstverhältnisses zurückzuzahlen; sie kann dem Dienstnehmer auch von seinen fälligen Bezügen abgerechnet werden. Sofern über die Höhe der zu leistenden Vergütung nichts vereinbart wurde, sind die tatsächlichen Kosten, beim Übersiedlungsgut die des angemessenen Hausrates, soweit sie nachgewiesen werden, zu vergüten.
Bei Versetzung trägt der Dienstgeber die Übersiedlungskosten zur Gänze; hierbei ist auch eine Beschädigung des Umzugsgutes, welche durch die Übersiedlung nachweislich verursacht wurde, im angemessenen Umfange zu vergüten.

Bei Dienstaustritt ist der Dienstgeber verpflichtet, die Zufuhr zur nächsten Bahnstation oder zur nächsten sonstigen Weiterbeförderungsstelle, soweit betriebseigene Transportmittel zur Verfügung stehen, beizustellen. Dies gilt jedoch nicht bei Kündigung durch den Dienstnehmer, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt bzw. berechtigter Entlassung.

Bei Übersiedlungen infolge Übertrittes von Angestellten in den Ruhestand oder von Witwen und Waisen, sobald diese die Dienstwohnung räumen, oder nach dem Tode

von Dienstnehmern, die mindestens 10 Jahre im Betrieb beschäftigt waren, umziehen, gebührt die Vergütung der Übersiedlungskosten zur Gänze. Übersiedlungskosten werden bis an den neuen Wohnort im Inlande oder bis zur Staatsgrenze auf dem kürzesten Wege zum Wohnort im Ausland getragen.

3. Die Benützung von dienstnehmereigenen Kraftfahrzeugen für den Dienstgebrauch ist hinsichtlich der Fahrzeugart und hinsichtlich der jährlich zu fahrenden Kilometer betriebsweise zu vereinbaren. Für die Benützung des vereinbarten Fahrzeuges gebührt ein Kilometergeld, bei dessen Bemessung das im öffentlichen Dienst gewährte zugrunde zu legen ist. Für die Benützung eines dienstnehmereigenen Fahrrades wird eine Pauschalvergütung von monatlich € 37,61 gewährt.

§ 12

Hundehaltung, Hege- und Fangprämie, Patronenersatz, Jägerrecht, Ergreiferprämie

1. Für jeden im Eigentum des Dienstnehmers stehenden, auf Anordnung des Dienstgebers gehaltenen Gebrauchshund gebührt als Ersatz für die Kosten der Hundehaltung monatlich ein Betrag von € 55,90. Wenn der Dienstgeber die Haltung eines im Eigentum des Dienstnehmers stehenden, im österreichischen Hundezuchtbuch eingetragenen Jagdhundes anordnet, dann erhöht sich der im ersten Satz genannte Betrag ab dem Zeitpunkt der Ablegung der Vollgebrauchsprüfung um 50 Prozent. Überdies gebührt der Ersatz der Hundesteuer und der Ersatz sonstiger mit der Hundehaltung verbundenen Pflichtleistungen.
2. Die Angestellten, die Jagddienst ausüben, haben Anspruch auf Hege- und Fangprämien, die betriebsweise zu vereinbaren sind.
3. a) Der Patronenersatz gebührt nur den mit dem Abschuss von Nutz- und Raubwild beauftragten Jagdorganen für das von ihnen erlegte Wild. Der Patronenersatz wird nur bei richtigem, d. h. den Weisungen des Dienstgebers und den Bestimmungen des Abschussplanes entsprechendem Abschuss bezahlt.
b) Als Patronenersatz gebühren für mit Schrot erlegtes Wild 2 Schrotpatronen und für mit Kugeln erlegtes Wild 2 Kugelpatronen.
4. a) Die Angestellten, die Jagddienst ausüben, haben das erlegte Wild sachgemäß zu versorgen, gegebenenfalls zu zerwirken und die Decken und Schwarten sachgemäß zu behandeln sowie bei der Lieferung des Wildes mitzuwirken.
b) Die Angestellten, die Jagddienst ausüben, haben Anspruch auf das „Kleine Jägerrecht“ für jedes Stück Schalenwild, das sie selbst erlegen oder das unter ihrer Führung erlegt wird. Das „Kleine Jägerrecht“ umfasst Herz, Lunge, Leber, Milz, Nieren und Weiß, letzteres, soweit es mit der Hand ablösbar ist.
c) Die Trophäe gebührt bei Abschüssen im Sinne der Zl. 3 lit. a) dem Erleger.

§ 13

Inventargegenstände

Die Angestellten sind verpflichtet, für einen schonenden Gebrauch und eine pflegliche Instandhaltung der ihnen überlassenen Inventargegenstände bei sonstigem Schadenersatz zu sorgen.

§ 14

Sonderzahlungen

1. Die Angestellten erhalten bei Antritt desurlaubes über Anforderung, spätestens jedoch am 31. Juli eines jeden Jahres, einen Urlaubszuschuss in der Höhe des Juli-Bruttoborgehaltes und spätestens am 30. November eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des November-Bruttoborgehaltes.
2. Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres gebühren so viele Zwölftel der jeweiligen Sonderzahlung, als den Monaten der Dienstleitung dieses Jahres entspricht. Für Zeiten eines Präsenzdienstes und eines Karenzurlaubes gebühren keine Sonderzahlungen. Angefangene Monate werden für voll angerechnet.
3. Dienstverhinderungen wegen Krankheit und Unfallfolgen sind wie Dienstleistungen anzurechnen.
4. Bei Austritt vor dem 1. Juni bzw. vor Ende November gilt als Berechnungsgrundlage für die aliquote Sonderzahlung die Höhe des letzten vor dem Austritt bezogenen Bruttoborgehaltes.
5. Wird ein Arbeiter des Betriebes in das Angestelltenverhältnis übernommen, so ist die Zeit, die er während des Jahres tätig war, bei der Bemessung der Sonderzahlungen der eines Angestellten gleichzustellen.

§ 15

Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
2. Invalide im Sinne des § 2 Zl. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BGBl. Nr. 721/88) in der jeweils geltenden Fassung (Erwerbsminderung mindestens um 50 %) haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.
3. Im Übrigen gelten für den Urlaub die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7.7.1976 (BGBl. Nr. 390/1976, BGBl. Nr. 354/1981 und BGBl. Nr. 81/1983) betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes.

§ 16

Rechtsschutz

Bei allen den Angestellten aus ihrem Dienstverhältnis und ihrer Dienstverrichtung erwachsenden Rechtsstreiten und Rechtsfolgen trägt der Dienstgeber die Kosten und gewährt ihnen volle Schadloshaltung. Ausgenommen sind Rechtsstreite zwischen Angestellten und Dienstgeber und ihre Rechtsfolgen.

§ 17

Kündigung

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.
2. Mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Ablauf eines jeden Kalendermonats durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten 2. Dienstjahr auf 2 Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf 3 Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf 4 Monate und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf 5 Monate.
3. Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die in Zl. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden.
4. Der Angestellte kann das Dienstverhältnis mit dem Ablauf eines jeden Kalendermonats unter Einhaltung der in Zl. 2 festgesetzten Kündigungsfrist lösen.
5. Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 18

Abfertigung

1. a) Den Dienstnehmern gebührt eine Abfertigung nach den Bestimmungen des § 22 GAngG.
Naturalbezüge (§ 5 Zl. 2 GAngG) sind jedoch, unabhängig vom Familienstand, mit dem vollen Wert laut Sachbezugsbewertung in Anschlag zu bringen.
- b) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig, wenn eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen wurde bzw. wenn die Dienstwohnung am Ende des Dienstverhältnisses geräumt und übergeben wurde. Der Rest der Abfertigung kann vom 3. Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

2. Der Anspruch des Dienstnehmers auf die gesetzliche Abfertigung (§ 22 Zl. 1 GAngG) bleibt gewahrt, wenn der Dienstnehmer das Dienstverhältnis bei Erreichung oder Überschreitung der für die Altersrente erforderlichen Altersgrenze (§ 253 ASVG) bzw. der für die vorzeitige Altersrente bei langer Versicherungsdauer (§ 253 b ASVG) erforderlichen Altersgrenze unter Einhaltung der auf Grund gesetzlicher Ermächtigung kollektivvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist auflöst.
3. Im Falle einer Übernahme in das Angestelltenverhältnis sind die beim selben Dienstgeber als Arbeiter zurückgelegten Dienstzeiten, falls sie nicht schon abgefertigt wurden, anzurechnen.
Dabei ist das Abfertigungsausmaß für die als Arbeiter erbrachten Dienstzeiten unter Zugrundelegung des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses als Angestellter gebührenden Entgeltes nach den einschlägigen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 zu berechnen und der für die Angestelltdienstzeit gebührenden Abfertigung zuzurechnen. Das so zu errechnende Ausmaß der Abfertigung darf jedoch das Abfertigungsausmaß nicht übersteigen, das gebührt hätte, wenn die gesamte Dienstzeit als Angestellter erbracht worden wäre.
4. An Stelle des Anspruches nach § 22 Zl. 6 GAngG gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung in voller Höhe des in § 22 Zl. 1 GAngG bezeichneten Betrages.
Auf den über den gesetzlich normierten Abfertigungsanspruch hinausgehenden Anspruch sind die Ansprüche nach § 19 Zl. 1 und 2, einschließlich des damit abgelösten Anspruches nach § 23 Zl. 5 GAngG anzurechnen (siehe Anlage 5).
5. **Eintritte ab 1. Jänner 2003:** Für die Dienstverhältnisse, die ab 1.1.2003 begründet wurden, gelten die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl. I/2002/100 in der geltenden Fassung). Gleiches gilt für gemäß § 47 BMVG übergetretene Dienstnehmer.

§ 19

Sonderregelung für den Todesfall

1. Die gesetzlichen Erben des verstorbenen Dienstnehmers, zu deren Erhaltung dieser gesetzlich verpflichtet war, erhalten das volle Gehalt für den Sterbemonat und anstelle des Anspruches nach § 23 Zl. 5 GAngG durch 3 Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, dessen letztes monatliches Bruttobargehalt weiter ausbezahlt (Sterbequartal).
2. Ist der Tod eine Folge des Kampfes mit Wilderern oder eines Betriebsunfalles, dann erhalten die gesetzlichen Erben das volle Gehalt für den Sterbemonat und anstelle des Anspruches nach § 23 Zl. 5 GAngG bzw. anstelle des Anspruches nach Zl. 1 die vollen Bezüge durch 6 Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, weiter ausbezahlt.
3. Die im § 23 Zl. 1 GAngG vorgesehene Frist zur Räumung der Dienstwohnung von verstorbenen Dienstnehmern, die einen Haushalt geführt haben, wird auf 3 Monate

erhöht. Dessen Angehörige sind verpflichtet, im Rahmen zumutbarer Einschränkungen die Unterbringung des Dienstinnehmers zu ermöglichen.

§ 20

Diensterfindungen und betriebliche Verbesserungsvorschläge

Zwischen Dienstgeber und den Organen der Betriebsvertretung können Betriebsvereinbarungen darüber getroffen werden, in welcher Art und Höhe Vergütungen an Angestellte für Diensterfindungen und betriebliche Verbesserungsvorschläge gewährt werden.

§ 21

Zahlungsfristen

Das Bargehalt wird monatlich im Nachhinein gezahlt; die Sachbezüge monatlich im Vorhinein geleistet. Sondervergütungen sind nach Fälligkeit zu entrichten. Abweichendes kann vereinbart werden.

§ 22

Erlöschen der Ansprüche

1. Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf von 3 Monaten nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind.
2. Jedoch erlöschen Ansprüche aus dem Titel der Überstunden, wenn sie nicht geltend gemacht wurden, mit Ablauf von 3 Monaten, nachdem sie entstanden sind.

§ 23

Schlichtung von Streitigkeiten

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen, bevor die Arbeitsgerichte angerufen werden, durch Vertreter der vertragschließenden Teile in den Bundesländern geschlichtet werden.

§ 24

Schlussbestimmungen

Mit Inkrafttreten dieses Vertrages treten alle bisher geltenden Bestimmungen und Einzelverträge außer Kraft, soweit sie in Widerspruch mit den Bestimmungen dieses Vertrages stehen.

Übersteigen die bisherigen Bar- und die nach den Regeln dieses Vertrages bewerteten Sachbezüge die auf Grund dieses Vertrages gebührenden Bezüge, so erhalten die Angestellten die Bezüge nach diesem Vertrag und zu ihnen einen Barbetrag in der Höhe des Unterschiedes als Barzulage oder ein gleichwertiges Zusatzdeputat.

Bei allgemeinen Gehaltsänderungen sind die im § 8 Zl. 2 lit. d), § 11 Zl. 1 und Zl. 3 letzter Satz, § 12 Zl. 1 und Anlage 3 zu § 4 angeführten Barvergütungen verhältnismäßig zu erhöhen oder zu senken.

Für die Arbeitgeberseite:

Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs
4020 Linz, Auf der Gugl 3

Obmann
Dominik Revertera

Für die Arbeitnehmerseite:

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende
Barbara Teiber MA

Geschäftsbereichsleiter
Karl Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende
Gerlinde Tremel

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. Andreas Laaber

Wien, am 27. April 2022

Kategorie I
Hilfskräfte in der Kanzlei ohne fachtheoretische Vorbildung
in den ersten 4 Berufsjahren

Kategorie II

Gehaltsstufe 1

Landwirtschaft:

Schaffer, Wirtschaftler, Gärtner, Winzer, alle im 1. und 2. Berufsjahr.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Ungeprüfte: Forstwartanwärter (Heger, Forstgehilfe, Waldaufseher), Jäger (Jagd-
gehilfe, Hilfsjäger, Jagdaufseher, Jagdheger), Fischer, alle im 1. und 2. Berufsjahr.

Säge und technischer Dienst:

Leerstufe.

Kanzlei:

Kanzleikräfte ohne fachtheoretische Vorbildung ab 5. Berufsjahr, mit Handelsschule
ab 1. Berufsjahr.

Gehaltsstufe 2

Landwirtschaft:

Schaffer, Wirtschaftler, Gärtner, Winzer, alle ab 3. Berufsjahr, Winzer mit landwirt-
schaftlicher Winterschule, geprüfte Obstbaumwärter.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Ungeprüfte: Forstwartanwärter (Heger, Forstgehilfe, Waldaufseher), Jäger (Jagd-
gehilfe, Hilfsjäger, Jagdaufseher, Jagdheger), Fischer, alle ab dem 3. Berufsjahr.
Geprüfte: Forstwart (Heger, Forstgehilfe, Waldaufseher), Jäger (Hilfsjäger, Jagd-
aufseher, Jagdheger), letztere mit Prüfung gem. BGBl. Nr. 100/1989 bzw. nach den
entsprechenden Landesgesetzen, alle im 1. und 2. Berufsjahr

Säge und technischer Dienst:

Rundholzplatzmeister.

Kanzlei:

Kanzleikräfte ohne fachtheoretische Vorbildung ab 9. Berufsjahr, mit Handelsschule
ab 5. Berufsjahr.

Gehaltsstufe 3

Landwirtschaft:

Selbständige Wirtschaftler, Oberschweizer, Oberwinzer, Obermüller, Obergärtner, Kellermeister.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Geprüfte: Forstwart (Heger, Oberheger, Forstgehilfe, Waldaufseher), Jäger (Oberjäger, Revierjäger, Jagdaufseher, Jagdheger), letztere mit Prüfung im Sinne der Kat. II/2 und alle ab 3. Berufsjahr.

Säge und technischer Dienst:

Leerstufe.

Kanzlei:

Leerstufe.

Kategorie III

Gehaltsstufe 1

Landwirtschaft:

Adjunkten und Gärtner mit fachtheoretischer Vorbildung einer landwirtschaftlichen Lehranstalt (Winter- oder Ackerbauschule bzw. Gartenbauschule) ab 1. Berufsjahr.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Geprüfte: Forstwarte (Heger, Oberheger, Forstgehilfe, Waldaufseher), Jäger (Oberjäger, Revierjäger, Jagdaufseher, Jagdheger), letztere mit Prüfung im Sinne der Kat. II/2 und alle ab 7. Berufsjahr.

Säge und technischer Dienst:

Leerstufe.

Kanzlei:

Qualifizierte Kanzleikräfte, die überwiegend mit Material- und Naturalbuchhaltung beschäftigt sind.

Gehaltsstufe 2

Landwirtschaft:

Adjunkten mit fachtheoretischer Vorbildung einer landwirtschaftlichen Lehranstalt (Winter- oder Ackerbauschule) ab 3. Berufsjahr; Kellermeister mit großem Wirkungsbereich ohne vorgesetzten Angestellten in der Kellerwirtschaft.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Geprüfte: Forstwart, Oberjäger und Revierjäger mit Prüfung im Sinne der Kat. II/2, alle mit Beginn des 11. Berufsjahres.

Säge und technischer Dienst:

Sägeleiter ohne fachtheoretische Vorbildung und Gleichgestellte, Werkmeister.

Kanzlei:

Qualifizierte Kanzleikräfte, die regelmäßig mit Lohnverrechnung oder dauernd mit Kassendienst beschäftigt sind; Absolventen mit Reifeprüfung einer AHS.

Gehaltsstufe 3

Landwirtschaft:

Adjunkten mit fachtheoretischer Vorbildung einer landwirtschaftlichen Lehranstalt (Winter- oder Ackerbauschule) ab 5. Berufsjahr; Adjunkten mit fachtheoretischer Vorbildung einer höheren landwirtschaftlichen Lehranstalt (landwirtschaftliche Mittelschule, z. B. Wieselburg), mit Reifeprüfung ab 1. Berufsjahr.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Absolventen von Försterschulen (Forstadjunkten), geprüfte Forstwerte, Oberjäger und Revierjäger mit Prüfung im Sinne der Kat. II/2, alle mit Beginn des 13. Berufsjahres.

Säge und technischer Dienst.

Werkstättenleiter.

Kanzlei:

Kanzleisekretäre(-innen), Gutssekretäre(-innen), Buchhalter, Kassiere, Absolventen mit Reifeprüfung einer berufsbildenden höheren Schule.

Kategorie IV

Gehaltsstufe 1

Landwirtschaft:

Adjunkten mit fachtheoretischer Vorbildung einer höheren landwirtschaftlichen Lehranstalt (landwirtschaftlichen Mittelschule) mit Reifeprüfung ab 7. Berufsjahr.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Absolventen von Försterschulen mit Staatsprüfung für den Försterdienst gemäß BGBl. Nr. 440/1975 oder mit einer dieser gleichgestellten Prüfung.

Säge und technischer Dienst:

Leerstufe.

Kanzlei:

Selbständige Buchhalter bis zum vollendeten 10. Berufsjahr in gleicher Verwendung.

Gehaltsstufe 2

Landwirtschaft:

Adjunkten mit selbständigem Wirkungskreis, Oberwinzer, Obergärtner, Kellermeister, alle jeweils als Leiter einer Wirtschaftseinheit und mit fachtheoretischer Vorbildung; ohne fachtheoretische Vorbildung ab 15. Berufsjahr in gleicher Verwendung.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Absolventen von Försterschulen mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. IV/1 ab 5. Berufsjahr; Fischmeister.

Säge und technischer Dienst:

Schnittholzplatzmeister, Obermaschinist, Sägemeister.

Kanzlei:

Selbständige Buchhalter ab dem 11. Berufsjahr in gleicher Verwendung.

Gehaltsstufe 3

Landwirtschaft:

Wirtschaftsbereiter (in den Alpenländern Verwalter genannt); für Adjunkten Leerstufe.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Förster als Leiter von Kleinrevieren; Kanzleiförster ab 11. Berufsjahr; alle mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. IV/1.

Säge und technischer Dienst:

Werkmeister in Großbetrieben, Sägeleiter mittlerer Sägen.

Kanzlei:
Leerstufe.



Kategorie V

Gehaltsstufe 1

Landwirtschaft:

Ökonomieverwalter bis 500 ha, Weingutsverwalter als Leiter des Weingutes und der Kellerwirtschaft, alle ohne Unterschied der fachtheoretischen Vorbildung.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Revierförster und andere Leiter von Vollrevieren (Forstverwalter) mit vorgesetztem Angestellten oder Eigentümer mit forstfachlicher Qualifikation, alle mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. IV/1, Jagdverwalter, Jagdleiter als hauptberuflich Vorgesetzter mehrerer Berufsjäger, Oberfischmeister.

Säge und technischer Dienst:

Sägeleiter großer Sägen, technische Ingenieure.

Kanzlei:

Rentmeister bis zu fünf Wirtschaftseinheiten, Bilanzbuchhalter, Hauptkassier.

Gehaltsstufe 2

Landwirtschaft:

Absolventen der Universität für Bodenkultur ab 1. Berufsjahr, Ökonomieverwalter, ohne Unterschied der fachtheoretischen Vorbildung, über 500 ha.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Revierförster und andere Leiter von Revieren (Oberförster, Forstverwalter, Oberforstverwalter) ohne Vorgesetzten im Sinne der Kat. V/1, Oberförster (Forstverwalter, Oberforstverwalter) mit besonderem Wirkungskreis, alle mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. IV/1. Leiter von Vollrevieren mit vorgesetztem Angestellten oder Eigentümer mit forstfachlicher Qualifikation, mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. IV/1 und mit Beginn des 21. Berufsjahres.

Säge und technischer Dienst:

Selbständige Sägeverwalter mit kaufmännischen Agenden, Leiter des Fuhrparkes und Leiter des Holzhofes, alle ausschließlich in dieser Verwendung.

Kanzlei:

Rentmeister über fünf Wirtschaftseinheiten, Oberbuchhalter, Personalreferenten in Großbetrieben oder Zentralverwaltungen.

Gehaltsstufe 3

Landwirtschaft:

Oberverwalter ohne Unterschied der fachtheoretischen Vorbildung, Abteilungsleiter mit Hochschulbildung.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Absolventen der Universität für Bodenkultur ab 1. Berufsjahr; Forstwirte (Oberförster, Oberforstverwalter), das sind Forstorgane mit Staatsprüfung für den höheren Forstdienst gemäß BGBl. Nr. 222/ 1962 oder mit einer dieser gleichgestellten Prüfung; ansonsten Leerstufe.

Säge und technischer Dienst:

Leerstufe.

Kanzlei

Leerstufe.

Kategorie VI

Gehaltsstufe 1

Landwirtschaft:

Oberverwalter mit Hochschulbildung, Abteilungsleiter in Zentralen mit Hochschulbildung.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Absolventen der Universität für Bodenkultur mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. V/3; Forstwirte (Forstverwalter, Oberforstverwalter, Forstmeister), als ausübende Forstwirtschaftsführer kleinerer oder extensiver Wirtschaftseinheiten, ebenfalls mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. V/3.

Säge und technischer Dienst:

Leerstufe.

Kanzlei:

Administratoren auf Großbetrieben in leitender Vertrauensstellung.

Gehaltsstufe 2

Landwirtschaft:

Verwalter und Oberverwalter in Großbetrieben ohne zentrale Oberleitung und ohne Unterschied der fachtheoretischen Vorbildung.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Forstwirte (Forstverwalter, Oberforstverwalter, Forstmeister, Oberforstmeister) als ausübende Forstwirtschaftsführer größerer Wirtschaftseinheiten oder als Leiter einer oder mehrerer Abteilungen in Großbetrieben mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. V/3 sowie Abteilungsleiter in Großbetrieben mit abgeschlossener Hochschulbildung.

Säge und technischer Dienst:

Leerstufe.

Kanzlei:

Administratoren in Großbetrieben in leitender Vertrauensstellung mit Hochschulbildung (Syndikus).

Gehaltsstufe 3

Landwirtschaft:

Gutsdirektor ohne Unterschied der fachtheoretischen Vorbildung.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:

Forstwirte (Forstmeister und Oberforstmeister) als ausübende Forstwirtschaftsführer großer Wirtschaftseinheiten ohne zentrale Oberleitung oder in Sonderverwen-

derung mit großem oder vielseitigem Wirkungskreis mit Staatsprüfung im Sinne der Kat. V/3.

Säge und technischer Dienst.
Leerstufe.

Kanzlei:
Leerstufe.

Außerhalb des Schemas-freie Vereinbarung

Mindestens Kategorie VI, Gehaltsstufe 3

Landwirtschaft:
Zentralgüterdirektor.

Forstwesen, Jagd und Fischerei:
Forstdirektoren großer Betriebe.

Säge und technischer Dienst:
Leerstufe.

Kanzlei:
Leerstufe.

Anhang

des Zusatzkollektivvertrags für land- und forstwirtschaftliche
Angestellte (Gutsangestellte) in Oberösterreich

Anlage 2 zu § 7

in €

Das bis zum 30. April 2022 gültige Gehaltschema wird mit Wirksamkeit 01. Mai 2022 um
3,45% erhöht.

Kategorie/ Geh.-Stufe	1.	3.	5.	7.	9.	11.	13.	15.
I	1 564,45	1 564,45						
II/1	1 774,89	1 801,35	1 823,00	1 848,26	1 874,71	1 931,21	1 988,96	2 044,25
II/2	1 820,59	1 847,05	1 868,68	1 892,75	1 920,40	1 978,12	2 034,64	2 089,96
II/3	1 867,49	1 890,34	1 920,40	1 944,47	1 969,70	2 020,20	2 083,93	2 139,26
III/1	1 915,58	1 943,26	1 967,30	1 991,34	2 015,40	2 067,11	2 127,23	2 186,17
III/2	1 964,89	1 988,96	2 014,19	2 039,44	2 061,09	2 120,01	2 176,54	2 236,66
III/3	2 009,39	2 035,85	2 059,89	2 086,35	2 110,40	2 168,13	2 227,04	2 295,59
IV/1	2 127,23	2 157,29	2 193,38	2 225,83	2 260,71	2 336,46	2 411,03	2 486,79
IV/2	2 227,03	2 264,30	2 299,19	2 334,05	2 370,14	2 443,48	2 522,86	2 592,60
IV/3	2 336,46	2 372,55	2 403,82	2 439,89	2 477,16	2 550,51	2 625,06	2 704,43
V/1	2 486,79	2 522,86	2 556,53	2 591,40	2 625,06	2 704,43	2 777,80	2 851,13
V/2	2 603,41	2 641,92	2 676,77	2 708,04	2 744,13	2 818,68	2 894,43	2 968,99
V/3	2 765,76	2 800,65	2 836,72	2 870,38	2 906,46	2 981,02	3 057,97	3 132,53
VI/1	3 164,98	3 233,53	3 300,87	3 453,60	3 602,72	3 753,01	3 904,53	4 054,85
VI/2	3 982,68	4 051,25	4 124,60	4 270,08	4 419,21	4 570,72	4 722,22	4 876,15
VI/3	4 668,13	4 737,85	4 805,21	4 959,14	5 110,65	5 260,96	5 413,67	5 561,60

Kategorie/ Geh.-Stufe	17.	19.	21.	23.	25.	27.	29.	31.
II/1	2 099,58	2 156,08	2 218,60	2 285,96	2 348,51	2 411,03	2 477,16	2 544,50
II/2	2 150,08	2 204,20	2 269,12	2 336,46	2 401,41	2 466,33	2 531,27	2 592,60
II/3	2 198,18	2 260,71	2 324,45	2 394,18	2 453,11	2 522,86	2 585,40	2 647,92
III/1	2 251,08	2 314,82	2 378,55	2 443,48	2 509,62	2 570,95	2 635,90	2 704,43
III/2	2 302,82	2 370,14	2 435,08	2 494,00	2 560,13	2 625,06	2 690,00	2 753,75
III/3	2 355,72	2 419,44	2 486,79	2 550,51	2 616,66	2 679,19	2 744,13	2 807,86
IV/1	2 560,13	2 635,90	2 744,13	2 851,13	2 960,56	3 066,39	3 175,81	3 284,03
IV/2	2 669,57	2 744,13	2 851,13	2 960,56	3 066,39	3 175,81	3 284,03	3 389,87
IV/3	2 777,80	2 851,13	2 960,56	3 066,39	3 175,81	3 284,03	3 389,87	3 498,09
V/1	2 926,89	3 002,68	3 079,61	3 217,91	3 356,20	3 498,09	3 636,36	3 777,06
V/2	3 045,95	3 122,91	3 198,66	3 333,33	3 478,85	3 617,14	3 753,01	3 894,93
V/3	3 210,68	3 284,03	3 356,20	3 498,09	3 636,36	3 777,06	3 916,57	4 054,85
VI/1	4 207,57	4 357,89	4 561,10	4 767,93	4 973,56	5 176,78	5 382,41	5 583,23
VI/2	5 026,48	5 176,78	5 387,22	5 603,68	5 821,32	6 035,39	6 247,00	6 462,27
VI/3	5 713,11	5 867,02	6 096,70	6 334,80	6 570,49	6 810,99	7 047,88	7 281,17

Anlage 3 zu § 4

Lehrlingseinkommen und Praktikantenentschädigung

1. Lehrlinge (auch Fischerei-Lehrlinge) gemäß § 4 Abs. 11 lit. a):

Das Lehrlingseinkommen beträgt monatlich:

im ersten Lehrjahr	€	733,54
im zweiten Lehrjahr	€	826,10
im dritten Lehrjahr	€	1.031,75

2. Jagdlehrlinge zum Berufsjäger gemäß § 4 Abs. 11 lit. a):

Das Lehrlingseinkommen beträgt monatlich:

im ersten Lehrjahr	€	1.031,75
im zweiten Lehrjahr	€	1.283,33

3. Ferialangestellte bzw. Praktikanten gemäß § Abs. 11 lit. b) und c):

Die Entschädigung beträgt monatlich	€	735,93
-------------------------------------	---	--------

Anlage 4 zu § 4

Dienstzettel

- I. Name und Anschrift des Arbeitgebers:
.....
.....
- II. Herr/Frau (Arbeitnehmer/In)
wohnhaft in.....
geb. am
- III. Beginn des Dienstverhältnisses:.....
Probezeit (1 Monat) von bis
- Das Dienstverhältnis ist in der Folge befristet auf bestimmte Zeit und zwar
von bis
Sollten Sie nach Ablauf der bestimmten Zeit weiter beschäftigt werden, entsteht ein Dienst-
verhältnis auf unbestimmte Zeit.
- IV. Kündigungsfrist und Kündigungstermin bei Eintritt:
.....
- V. Dienstort (eventuell Hinweis auf wechselnde Arbeits- bzw. Einsatzorte):
.....
.....
- VI. Bei Angestellten: Einstufung in
Anrechnung von Vordienstzeiten
für die Einstufung
für die Kündigungsfrist
für die Entgeltfortzahlung.....
für die Abfertigung.....
- VII. Tätigkeitsinhalt/Dienstverwendung:
.....
.....

VIII. Vereinbarter monatlicher Bruttobargehalt:
Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche und der Sonderzahlungen erfolgt nach den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen.

IX. Allfällig vereinbarte Naturalbezüge (Sachleistungen):
.....

X. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden Zeiten im Ausmaß von
angerechnet.
Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 30 Werktage, 36 Werktage nach einer Dienstzeit von 25 Jahren.

XI. Normalarbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgtStunden.

XII. Anzuwendende Bestimmungen und sonstige Vereinbarungen:
.....

Ort und Datum:

Der Arbeitgeber:

Der Arbeitnehmer:

Anmerkungen über Änderungen während des Dienstverhältnisses gem. § 4 Abs. 4 Kollektivvertrag.

Anlage 5 zu § 18 Zl. 4

Den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, ist die Abfertigung und das Sterbequartal einschließlich des Anspruches nach § 23 Zl. 5 GAngG im nachstehenden Ausmaß zu gewähren:

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses

	im Falle des § 19 Zl. 1	im Falle des § 19 Zl. 2
von 3 Jahren.....	das 4fache.....	das 7fache
von 5 Jahren.....	das 4,5fache.....	das 7,5fache
von 10 Jahren.....	das 5fache.....	das 8fache
von 15 Jahren.....	das 6fache.....	das 9fache
von 20 Jahren.....	das 9fache.....	das 10,5fache
von 25 Jahren.....	das 12fache.....	das 12fache

des dem verstorbenen Dienstnehmers für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes.

Wien, 26. April 1999