Kollektivvertrag Österreichische Bundesforste AG

Kollektivvertrag für die Angestellten der Österreichischen Bundesforste AG

Auflage 2023

GÖD
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Gemeinsam jeden Tag
FÜR FAIRNESS

Wertes Mitglied,

Der Kollektivvertrag für unsere Kolleginnen und Kollegen der Österreichischen Bundesforste AG resultiert aus der guten Zusammenarbeit zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und dem Betriebsrat. Er ist das Ergebnis gewerkschaftlicher Solidarität zur Wahrung der Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen. In einigen Bestimmungen sind die Rechtsgrundlagen für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen enthalten. Damit werden auch die Rechte des Betriebsrates gestärkt.

Dabei handelt es sich nicht nur um die Festlegung von Mindestnormen, welche für alle Kolleginnen und Kollegen gelten, auf deren Arbeitsverhältnis dieser Vertrag anzuwenden ist. Dieser Kollektivvertrag baut auf wesentlichen Errungenschaften auf, die wir gemeinsam in der Gewerkschaftsbewegung erreichen konnten. Er gilt als wesentlicher Grundstein für betriebliche und individuelle Verträge.

Die entscheidende Kraft ist die Anzahl der Mitglieder. Nur gemeinsam können wir die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen wirksam durchsetzen!

Dr. Norbert Schnedl
Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Dieser Kollektivvertrag ist das Ergebnis gewerkschaftlicher Solidarität und kann daher nur an Mitglieder abgegeben werden.

© Andi Bruckner

INHALT

§ 1 Geltungsbereich 6

§ 2 Geltungsbeginn 7

§ 3 Arbeitszeit 7

§ 4 Dienstvertrag 8

§ 5 Nebenbeschäftigung 8

§ 6 Dienstwohnung 8

§ 7 Dienstverhinderung 8

§ 8 Entgelt 9

§ 9 Gehalt 10

§ 10 Sonderzahlungen 12

§ 11 Überstundenvergütung 13

§ 12 Gewinnbeteiligung (Bonus) 14

§ 13 Aufwandsentschädigungen 14

§ 14 Urlaub 15

§ 15 Beendigung des Dienstverhältnisses 16

§ 16 Betriebliche Mitarbeitervorsorge 17

§ 17 Pensionskasse 17

§ 18 Erlöschen von Ansprüchen 18

§ 19 Schlussbestimmungen 18

Anlage A zum Kollektivvertrag für Angestellte der ÖBf AG:
Einkommen, Entschädigungen und Entgelte (für Personen nach § 1 Abs. 5) 19

Anlage B zum Kollektivvertrag für Angestellte der ÖBf AG:
Funktionsgruppeneinteilung (zu § 9 Abs. 6) 20

Anlage C zum Kollektivvertrag für Angestellte der ÖBf AG:
ÖBf AG, Kollektivvertrag, Gehaltsstaffel + Zulagen 22

Anlage B zur Betriebsvereinbarung Migration: Gehaltsstaffel + Zulagen,
Gehaltsbänder aus dem KV-Angestellte 24

Kollektivvertrag
für die Angestellten der Österreichischen Bundesforste AG (ÖBf AG)

in der ab 1. Jänner 2023 gültigen Fassung
aufgrund der Übereinkommen vom 20. Dezember 2022

abgeschlossen zwischen der
Österreichischen Bundesforste AG (ÖBf AG),
3002 Purkersdorf, Pummergasse 10–12,

und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst,
1010 Wien, Teinfaltstraße 7.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Angestellten der ÖBF AG, deren Dienstverhältnis zu der ÖBf AG ab dem 1. Jänner 1997 begründet wurde.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt darüber hinaus auch für Angestellte der ÖBf AG, deren Dienstverhältnis (zum Rechtsvorgänger Bund/Wirtschaftskörper Österreichische Bundesforste) vor dem 1. Jänner 1997, begründet wurde, die gemäß § 13 Abs. 8 Bundesforstegesetz 1996, BGBl. 793, rechtzeitig und rechtswirksam die Anwendung dieses Kollektivvertrages erklärt haben.

(3) Die Bedingungen für die Überleitung jener Angestellten, welche von ihrem Rechtsanspruch auf Anwendung dieses Kollektivvertrages gemäß § 13 Abs. 8 des Bundesforstegesetzes Gebrauch machen, werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

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

(5) Für Angestelltenlehrlinge (zum Beispiel Bürokaufmann bzw. Bürokauffrau, Jägerlehrling, Fischereilehrling) gelten nur die §§ 7 Abs. 3 (sonstige Dienstverhinderungen), 10 (Sonderzahlungen) und 12 (Gewinnbeteiligung (Bonus)) sowie die Anlage A dieses Kollektivvertrages, wobei § 10 mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden ist, dass an die Stelle des monatlichen Gehaltes das nach Anlage A gebührende Lehrlingseinkommen tritt.

Für die folgenden Personen gilt nur die Anlage A dieses Kollektivvertrages: 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 sowie Ferialangestellte und sonstige Aushilfskräfte, das sind Angestellte, die fallweise jeweils bis zu 26 Wochen, insbesondere zur Erleichterung der Urlaubsabwicklung und zur Bewältigung von Arbeitsspitzen beschäftigt werden.

Der anteilige Urlaubsanspruch von Praktikanten, Ferialangestellten und Aushilfskräften wird der Dauer des Dienstverhältnisses und der Anzahl der Arbeitstage pro Woche entsprechend in Arbeitstagen berechnet. Sofern das Berechnungsergebnis Bruchteile von Arbeitstagen ergibt, wird der Urlaubsanspruch auf halbe Arbeitstage aufgerundet.
Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf diese Personen keine Anwendung.
(6) Volontäre, das sind Personen, die sich lediglich zum Zwecke, die berufliche und betriebliche Praxis kennenzulernen, im Unternehmen aufhalten und in diesem Rahmen freiwillig bestimmte Arbeiten ihrer Wahl unter Anleitung eines fachkundigen Mitarbeiters verrichten, haben keinen Entgelt- oder Entschädigungsanspruch. Die nachstehenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf sie keine Anwendung.

§ 2 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Hinsichtlich der Arbeitszeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 14 der Bundesforste-Dienstordnung, BGBl. Nr. 298/1986.
(2) Die Bestimmung des § 14 Abs. 1 der Bundesforste-Dienstordnung, wonach sich die erforderliche Arbeitszeit des Angestellten aus der Natur des Dienstes ergibt, gilt für die Angestellten der Funktionsgruppen A 1 bis A 5.
(3) § 14 Abs. 2 der Bundesforste-Dienstordnung, welcher auf die §§ 48 bis 50 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes verweist, gilt für die Angestellten der Funktionsgruppen I 2 bis I 6.
(4) Im Geltungsbereich des § 14 Abs. 2 der Bundesforste-Dienstordnung kann eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
(5) Alle Angestellten der ÖBf AG haben jeweils am 24. und 31. Dezember dienstfrei. Angestellte in Forstbetrieben mit Sitz im Bundesland Steiermark, die am 31. Dezember 2003 in einem Dienstverhältnis zu der ÖBf AG stehen, haben darüber hinaus am 19. März dienstfrei, sofern an diesem Tag Dienst zu versehen ist und dieser Tag im Sinne der landesgesetzlichen Bestimmungen als Feiertag gilt. Sofern solche Angestellte an diesem Tag aus betrieblichen Gründen nicht dienstfrei haben, wird im Einvernehmen mit dem Angestellten ein Ersatzruhetag für den 19. März festgelegt. Vorstehende Regelung gilt sinngemäß für Angestellte in Forstbetrieben mit Sitz im Bundesland Kärnten, wobei an die Stelle des 19. März der 10. Oktober tritt. Im Gegenzug entfallen alle bisherigen Regelungen betreffend die Dienstfreistellung an Landesfeiertagen. Ausdrücklich klargestellt wird, dass für die Dienstfreistellungen aufgrund dieses Absatzes jeweils der Sitz des Betriebes maßgeblich ist.
(6) Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass die Angestellten der ÖBf AG im Übrigen nur an den im Feiertagsruhegesetz festgelegten Tagen dienstfrei haben und nach diesem Kollektivvertrag keine weiteren Ansprüche auf einen dienstfreien Tag bestehen. Diese Bereinigungswirkung ist Grundlage der vorstehenden Regelungen.
(7) Sofern schriftlich dienstvertraglich nichts anderes vereinbart wurde, gilt unbeschadet von § 14 Abs. 1 der Bundesforste-Dienstordnung, BGBl. Nr. 298/1986 und der §§ 3 Abs. 2 und 9 Abs. 10 dieses Kollektivvertrages die Fünftagewoche.
(8) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe sind branchentypische Arbeiten, insbesondere jagdliche und forstliche Tätigkeiten sowie Fischereiarbeiten durch Jäger, Fischer und Forstorgane im Sinne des ForstG sowie Tätigkeiten in Freizeit- und Tourismusbereichen und Arbeiten für öffentliche Veranstaltungen ausnahmsweise zulässig.
Hinsichtlich zu gewährender Ersatzruhezeiten wird auf das Arbeitsruhegesetz – ARG verwiesen.

§ 4 Dienstvertrag

(1) Der Angestellte erhält von der ÖBf AG unverzüglich nach Dienstantritt eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag.
(2) Insoweit dieser Kollektivvertrag oder der Dienstvertrag keine besonderen Regelungen trifft, sind die jeweils geltenden Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 538/1923, anzuwenden.

§ 5 Nebenbeschäftigung

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

§ 6 Dienstwohnung

(1) Angestellte, auf die § 14 Abs. 1 der Bundesforste-Dienstordnung anzuwenden ist, sind auf Verlangen der ÖBf AG für die Dauer der Ausübung einer solchen Funktion zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichtet. Die Dienstwohnung wird von der ÖBf AG ausgewählt. Die Dienstwohnung ist vom Angestellten binnen drei Monaten nach dem Ausscheiden aus der Funktion, die Grund für die Überlassung der Dienstwohnung war, gereinigt und geräumt von eigenen Fahrnissen der ÖBf AG zurückzustellen.
(2) Für die Benützung der Dienstwohnung leistet der Angestellte der ÖBf AG eine monatliche Vergütung und ersetzt der ÖBf AG die mit der Dienstwohnung verbundenen Betriebskosten. Die Vergütung sowie die Betriebskosten können von den Geldbezügen des Angestellten einbehalten werden.
(3) Das Ausmaß der vom Angestellten für die Dienstwohnung zu leistenden Vergütung kann durch Betriebsvereinbarung, abgeschlossen zwischen dem Vorstand und dem Zentralbetriebsrat der ÖBf AG, in Ermangelung einer solchen durch schriftliche Vereinbarung mit dem Angestellten einvernehmlich festgelegt werden. Solche Regelungen können stichtagsabhängige Differenzierungen, Übergangsregelungen und auch wiederholte Befristungen vorsehen. Überlassungen, die ab 1. Jänner 2019 vereinbart werden, haben sich an den jeweiligen Gegebenheiten des Arbeits- und Immobilienmarktes zu orientieren.
(4) Die Dienstwohnung wird dem Angestellten in brauchbarem Zustand übergeben.
(5) Die Begriffe „Betriebskosten“ und „brauchbarer Zustand“ verstehen sich im Sinne des Mietrechtsgesetzes.

§ 7 Dienstverhinderung

(1) Bezüglich des Entgeltanspruches im Falle einer Dienstverhinderung kommen die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung (derzeit § 8 des Gutsangestelltengesetzes). Für die Berechnung des Entgelts ist § 14 Abs. 5 dieses Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden. In die Entgeltfortzahlung sind daher ausschließlich der Monatsgehalt gemäß § 9 dieses Kollektivvertrages zuzüglich allfälliger Zulagen gemäß § 9 Abs. 16 dieses Kollektivvertrages, einer allfälligen Überzahlung im Sinne von § 9 Abs. 17 dieses Kollektivvertrages und einer allfälligen pauschalierten Überstundenvergütung gemäß § 11 Abs. 14 dieses Kollektivvertrages, abzüglich allfälliger Verminderungen des Monatsgehalts aufgrund von Vereinbarungen im Sinne von § 8 Abs. 3 und 4 dieses Kollektivvertrages einzubeziehen.
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.
(2) Gemäß § 8 Abs. 7 Gutsangestelltengesetz wird vereinbart, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeits-

jahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet.

a) Angestellte, die während des Kalenderjahres eintreten, haben nur Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Hälfte der in § 8 Abs. 1 und 2a Gutsangestelltengesetz genannten Dauer, sofern die Dauer des Dienstverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als sechs Monate beträgt.

b) Der jeweils höhere Anspruch nach § 8 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2a zweiter Satz Gutsangestelltengesetz gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

c) Die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung bei der ÖBf AG beschäftigten Angestellten werden für den Umstellungszeitraum (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert berechnet. Für den Umstellungszeitraum gebührt dem Angestellten ein voller Anspruch und zusätzlich ein aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde.

(3) Der Entgeltanspruch des Angestellten bleibt ferner für folgende Zeiträume aufrecht:

Z 1 Beim Ableben einer Person, mit der der Angestellte in gerader Linie (auf- oder absteigend) verwandt war, beim Ableben von Geschwistern, beim Ableben des Schwiegervaters bzw. der Schwiegermutter oder eines Schwiegerkindes und beim Ableben des Schwagers bzw. der Schwägerin für einen Arbeitstag,

Z 2 beim Ableben des Ehegatten, Lebensgefährten oder Kindes, sofern der Angestellte mit einer solchen Person zuletzt im gemeinsamen Haushalt gelebt hat, für drei Arbeitstage,

Z 3 anlässlich der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft durch den Angestellten für zwei Arbeitstage, anlässlich der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft durch Eltern, Kinder, Geschwister für einen Tag,

Z 4 bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin für zwei Arbeitstage,

Z 5 bei Übersiedlung aufgrund der Versetzung oder Bestellung auf eine Funktion an einen anderen Dienstort für zwei Arbeitstage, ansonsten einen Arbeitstag,

Z 6 bei erstmaligem Antritt zur Staatsprüfung für den höheren Forstdienst oder für den Försterdienst eine Arbeitswoche und die für die Ablegung der Prüfung erforderliche Zeit,

Z 7 bei erstmaligem Antritt zur Lehrabschlussprüfung am Prüfungstag.

§ 8 Entgelt

(1) Das Entgelt des Angestellten besteht aus dem Gehalt (§ 9), den Sonderzahlungen (§ 10), einer allfälligen Überstundenvergütung (§ 11) sowie einem allfälligen Bonus (§ 12).

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

(3) Das Entgelt ist grundsätzlich als Geldleistung an den Angestellten zu entrichten. Durch Vereinbarung mit dem Angestellten kann bestimmt werden, dass an Stelle von höchstens 30 % des Entgelts oder gegen Entrichtung eines Kostenbeitrages Sachbezüge (zum Beispiel Kraftfahrzeug, Wohnung) an den Angestellten geleistet oder sonstige Vorteile (zum Beispiel zusätzliche Urlaubstage) gewährt werden. Die Arbeitsvertragspartner sind bei der (arbeitsrechtlichen) Bewertung von solchen Vorteilen nicht an lohnsteuer- und beitragsrechtliche Maßstäbe gebunden.

(4) In Ausschöpfung des § 26 Z 7 lit.a EStG 1988 kann der Angestellte im Einvernehmen mit der ÖBf AG auf kollektivvertraglichen Anpassungen des KV- und Ist-Gehaltes sowie auf Teile des Gehaltes (und damit auch der Sonderzahlungen) bis zum Höchstausmaß von 10 % des jeweiligen Gehaltes zu

Gunsten von Pensionskassenbeiträgen, die als (zusätzliche) Arbeitgeberbeiträge zu werten sind, verzichten.
Die Bestimmungen bestehender Betriebsvereinbarungen gem. § 97 Abs. 1 Z 18a bleiben davon unberührt. Sie gelten jedoch grundsätzlich für die nach obigen Bestimmungen umgewandelten Entgeltteile. Diese Pensionskassenbeiträge sind jedoch jedenfalls sofort unverfallbar.

§ 9 Gehalt

(1) Dem Angestellten gebührt ein monatliches Gehalt.
(2) Insoweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, der Betriebsvereinbarung gemäß § 1 Abs. 3 dieses Kollektivvertrages oder dem Dienstvertrag für den Angestellten nichts anderes ergibt, richtet sich das Gehalt des Angestellten nach der ständigen Funktion des Angestellten. In Funktionsgruppen, die Funktionsstufen aufweisen, richtet sich das Gehalt nach der ständigen Funktion des Angestellten und weiteren in der Anlage B beschriebenen Voraussetzungen. Bei Funktionsgruppen, denen Gehälter mit Gehaltsstufen zugeordnet sind, richtet sich das Gehalt darüber hinaus nach der vom Angestellten innerhalb der Funktionsgruppe bei der ÖBf AG zurückgelegten effektiven Dienstzeit. Bei Eintritt in eine solche Funktionsgruppe wird der Angestellte in die erste Gehaltsstufe der jeweiligen Funktionsgruppe eingereiht. Der Angestellte rückt mit 1. Jänner jedes folgenden Jahres um eine Gehaltsstufe vor. Zeiten eines gesetzlichen Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des MSchG oder VKG, die ab 1. Jänner 2008 zurückgelegt werden, zählen in Bezug auf die Dienstzeit, die Zugehörigkeit zu einer Funktionsgruppe bzw. die Dauer der Funktionsausübung nicht als Unterbrechung und werden somit für die allfällige Vorrückung in eine höhere Gehalts- oder Funktionsstufe angerechnet.
(3) Die Bestellung auf Funktionen der Funktionsgruppen I 6 und A 5 sowie deren Stellvertreter erfolgt grundsätzlich befristet. Die Dauer der Bestellung kann jeweils (bei jeder Bestellung) bis zu fünf Jahre betragen.
(4) Bestellungen auf Funktionen der Funktionsgruppen I 5 und A 4 können jeweils einmal während des Dienstverhältnisses auf höchstens fünf Jahre befristet erfolgen. Bestellungen auf Funktionen der Funktionsgruppen I 4 sowie Bestellungen zum Spezialisten können jeweils einmal während des Dienstverhältnisses auf höchstens zwei Jahre befristet erfolgen.
(5) Wird eine Tätigkeit vom Angestellten vorübergehend oder vertretungsweise für einen Zeitraum von jeweils weniger als dreizehn Wochen wahrgenommen, hat dies auf die Zugehörigkeit des Angestellten zu der Funktionsgruppe und die Höhe des Gehaltes keinen Einfluss.
Werden Tätigkeiten, die einer höheren Funktionsgruppe oder -stufe zugerechnet werden, durchgehend für mindestens dreizehn Wochen ausgeübt, erhält der Angestellte eine befristete Überzahlung im Ausmaß der Differenz seines effektiven Ist-Gehaltes auf das kollektivvertraglich für die ausgeübte Funktion vorgesehene Gehalt solange diese (höhere) Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird und keine Bestellung auf die (höhere) Funktion erfolgt. Die befristete oder dauernde Einstufung in eine bestimmte Funktionsgruppe oder -stufe erfolgt in der Regel erst mit Wirksamkeit der schriftlichen Bestellung des Angestellten auf eine neue Funktion.
Klargestellt wird, dass bei Nichtverlängerung einer befristeten Bestellung auf eine Funktion keine Ergänzungszulagen nach § 9 Abs. 15 anfallen.
(6) Die Funktionen sind in der Anlage B beschrieben und in Funktionsgruppen bzw. innerhalb bestimmter Funktionsgruppen zusätzlich nach Funktionsstufen geordnet (Funktionsgruppeneinteilung); die dazu gehörigen Brutto-Gehälter enthält Anlage C.
(7) Teilbeschäftigte Angestellte erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des Monatsgehaltes nach Anlage C.

(8) Besteht das Dienstverhältnis nicht während des gesamten Kalendermonates, so erhält der Angestellte das Gehalt nur im entsprechenden aliquoten Ausmaß.
(9) Für Zeiten eines Karenzurlaubes gebührt kein Gehalt.
(10) Mit dem Monatsgehalt und allfälligen Zulagen nach § 9 Abs. 16 dieses Kollektivvertrages sind bei Angestellten der Funktionsgruppen A 1, A 2, A 3, A 4 und A 5 sowie bei Büroleitern und Angestellten der Funktionsgruppen I 5 und I 6 alle Leistungen des Angestellten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten. Bei Angestellten der Funktionsgruppen A 1, A 2, A 3, A 4 und A 5 sind mit dem Monatsgehalt nach Maßgabe des § 14 Abs. 1 der Bundesforste-Dienstordnung, BGBl. Nr. 298/1986 daher auch allfällige sich aus der Natur des Dienstes ergebende Einsatzbereitschaften abgegolten.
(11) Mit dem Monatsgehalt sind grundsätzlich auch sämtliche Aufwendungen des Angestellten abgegolten, die im Zusammenhang mit den regelmäßigen Dienstpflichten des Angestellten anfallen wie notwendige Aufwendungen für Bekleidung, Jagdausrüstung, Ski, allfällige Waffen sowie einen allfälligen auch dienstlich eingesetzten Jagdhund.
Bei Angestellten, die zur Mitwirkung am Abschussplanvollzug verpflichtet sind, trägt die ÖBf AG ansonsten nur die notwendigen Kosten eines gesetzlich vorgeschriebenen Schalldämpfers, dienstlich erforderlicher Patronen und einer dienstlich benötigten Jagd- oder Fischereikarte.
Darüber hinaus werden Angestellten, die zur Mitwirkung am Abschussplanvollzug verpflichtet sind, pauschal Aufwendungen im Zusammenhang mit der Anschaffung, Haltung und Führung eines gesetzlich zwingend vorgeschriebenen, von der ÖBf AG behördlich gemeldeten, gebrauchsfähigen (NÖ.) bzw. brauchbaren (OÖ.) Jagdhundes ersetzt. Bei Angestellten der Funktionsgruppe A 1 sind derartige Kostenersätze bereits im Monatsgehalt enthalten und mit diesem vollständig abgegolten.
Die näheren Regelungen bezüglich der von der ÖBf AG zu tragenden bzw. zu ersetzenden Aufwendungen werden unternehmensweit einheitlich im Organisationshandbuch festgelegt.
Die Regelungen für vom Arbeitgeber beizustellende Schutzausrüstung und allfällige Schadenersatzleistungen nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz werden von vorstehenden Regelungen nicht berührt.
(12) Das Gehalt wird monatlich im Nachhinein zum Monatsletzten ausbezahlt. Fällt der Monatsletzte auf einen Sonntag, so wird der Gehalt am unmittelbar vorhergehenden Arbeitstag ausbezahlt.
(13) Ändert sich die ständige Funktion des Angestellten und ist die neue Funktion des Angestellten nicht mehr seiner bisherigen Funktionsgruppe zugeordnet, ist der Angestellte in die seiner neuen Funktion entsprechende Funktionsgruppe einzureihen.
(14) Bei Überstellung in eine höhere Funktionsgruppe wird der Angestellte in die betragsmäßig nächsthöhere Gehaltsstufe eingereiht.
(15) Bei Überstellung in eine niedrigere Funktionsgruppe oder –stufe werden die in der höheren Funktionsgruppe bzw. –stufe zurückgelegten Funktionszeiten so angerechnet, als hätte sie der Angestellte in der niedrigeren Funktionsgruppe bzw. –stufe verbracht.
Ist das neue Gehalt des Angestellten niedriger als sein bisheriges Gehalt, erhält der Angestellte während eines Zeitraumes von vier Jahren, gerechnet ab dem Eintritt in die neue Funktion, eine Ergänzungszulage auf das bisherige Gehalt.
Die Ergänzungszulage beträgt:
Im 1. Jahr 80 %,
im 2. Jahr 60 %,
im 3. Jahr 40 % und
im 4. Jahr 20 % der jeweiligen Differenz gegenüber dem effektiven Monatsgehalt, das dem

Angestellten zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der zuletzt inne gehabten Funktion gebührt hat. Allfällige Vorrückungen, die dem Angestellten zugekommen wären, wenn er in seiner bisherigen Funktion verblieben wäre, bleiben hierbei jedoch außer Betracht.
(16) Angestellte, die Büroleiter oder Stellvertreter des Leiters eines Forstbetriebes, eines Nationalparkbetriebes oder eines Forsttechnikbetriebes sind, erhalten für die Dauer der nicht nur vorübergehenden Ausübung einer solchen Funktion zusätzlich zu ihrem Monatsgehalt – bei Zutreffen beider Voraussetzungen allenfalls auch kumulativ – eine Zulage nach Anlage C. Diese Zulagen fallen entgegen Abs. 15 mit Ablauf jenes Monates weg, in dem die Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.
(17) Insoweit das Gehalt des Angestellten die Mindestansprüche nach diesem Kollektivvertrag übersteigt („Überzahlungen"), können mit dem Angestellten, unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, befristete Gehaltsregelungen und/oder Entgelte, die sich mit der Vorrückung in eine höhere Funktionsstufe vermindern (z. B. in Form von „aufzehrbaren Gehaltsbestandteilen") vereinbart werden.

§ 10 Sonderzahlungen

(1) Neben dem Gehalt gebühren dem Angestellten 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-Gehalt, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Juni-Gehalt, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem September-Gehalt und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem November-Gehalt auszubezahlen. Scheidet der Angestellte vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die Sonderzahlung möglichst binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.
Die Bemessungsgrundlage ergibt sich aus dem im Fälligkeitsmonat gebührenden Gehalt gemäß Anlage C zuzüglich einer allfälligen Zulage gemäß § 9 Abs. 16 und einer allfälligen Überzahlung im Sinne von § 9 Abs. 17 dieses Kollektivvertrages abzüglich allfälliger Verminderungen des Monatsgehaltes aufgrund von Vereinbarungen im Sinne von § 8 Abs. 3 und 4 dieses Kollektivvertrages. Bei Angestellten, denen ein Gehalt aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 16. Juli 1999 (einschließlich einer allfälligen Gehaltszulage gemäß § 7 dieser Betriebsvereinbarung), ein Ist-Gehalt gemäß einer kollektivvertraglichen Übergangsbestimmung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung zusteht, stellt das jeweilige Ist-Monatsgehalt die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung dar. Darüber hinaus werden keine weiteren Entgelte, Entschädigungen, geldwerte Vorteile oder sonstige Vergütungen wie Überstundenvergütungen usw. in die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung einbezogen. Teilbeschäftigte Angestellte erhalten die Sonderzahlung aliquot entsprechend des dienstvertraglich vereinbarten Beschäftigungsausmaßes im Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung.
(2) Für den Fall, dass der Angestellte im jeweiligen Kalendervierteljahr nicht durchgehend Anspruch auf Gehalt hat, erfolgt eine Aliquotierung der Sonderzahlungen. 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) Vollbeschäftigten Angestellten, auf die § 14 Abs. 2 der Bundesforste-Dienstordnung 1986, BGBl. Nr. 298, anzuwenden ist und die nicht unter § 9 Abs. 10 dieses Kollektivvertrages fallen, steht für ausdrücklich angeordnete Überstunden gemäß § 49 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes, die

1. nicht in Freizeit oder
2. gemäß § 49 Abs. 4 Z 3 BDG 1979 im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung zu.

(2) Die Überstundenvergütung umfasst

1. im Fall des § 49 Abs. 4 Z 2 BDG 1979 die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag,
2. im Fall des § 49 Abs. 4 Z 3 BDG 1979 den Überstundenzuschlag.

(3) Die Grundvergütung für die Überstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch die 4,33fache Anzahl der für den Angestellten gemäß § 48 Abs. 2 BDG 1979 geltenden Wochenstundenzahl zu ermitteln.

(4) Als Bemessungsgrundlage für die Überstundenvergütung gilt das Gehalt nach § 9 dieses Kollektivvertrages.

(5) Der Überstundenzuschlag beträgt

1. für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50 % und
2. für Überstunden während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 100 % der Grundvergütung.

(6) Ein Freizeitausgleich für Werktagsüberstunden ist bis zum Ende des sechsten auf das Kalenderjahr der Leistung folgenden Monats zulässig. Die Überstundenvergütung gebührt bereits vor Ablauf dieser Frist, wenn feststeht, dass ein Freizeitausgleich bis zum Ablauf dieser Frist nicht möglich sein wird.

(7) Abrechnungszeitraum für die Überstundenvergütung ist, sofern durch Betriebsvereinbarung oder dienstvertraglich schriftlich nichts anderes festgelegt wurde, das Kalenderjahr. Die im Abrechnungszeitraum geleisteten und nicht durch Zeitausgleich ausgeglichenen Überstunden sind zusammenzuzählen. Für Bruchteile von Überstunden, die gemäß § 49 Abs. 4 Z 2 und 3 BDG 1979 abgegolten werden, gebührt dem Angestellten der verhältnismäßige Teil der Überstundenvergütung.

(8) Reisezeiten (erforderliche Zeit der An- bzw. Rückfahrt zu bzw. von einem Reiseziel) werden bei Angestellten der Funktionsgruppen I 1 und I 2 sowie bei Referenten der Funktionsgruppe I 4 im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit 1:1 (zuschlagsfrei) auf die Normalarbeitszeit angerechnet. Auf solche Zeiten zurückzuführende Überschreitungen der Höchstgrenzen der Arbeitszeit sind zulässig.

(9) Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, gebührt dem Angestellten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung eine Sonn- und Feiertagsvergütung.

(10) Die Sonn- und Feiertagsvergütung besteht aus der Grundvergütung nach Abs. 3 und einem Zuschlag.

(11) Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100 vH und ab der neunten Stunde 200 vH der Grundvergütung.

(12) Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Angestellte 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 Angestellte während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(13) Bei Angestellten im Sinne des Abs. 1, die teilbeschäftigt sind, liegen Überstunden nur insoweit vor, als das Ausmaß der Beschäftigung eines vollbeschäftigten Angestellten im Abrechnungszeitraum nach Abs. 7 überschritten wird.

(13a) Mehrarbeitsstunden (Mehrdienstleistungen von teilbeschäftigten Angestellten),

die innerhalb eines Kalenderjahres durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden, sind nicht zuschlagspflichtig und daher auch nicht durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Durch Betriebsvereinbarung oder schriftliche Vereinbarung mit dem Angestellten kann ein längerer Durchrechnungszeitraum festgelegt werden. Somit sind beispielsweise selbst mehrjährige Sabbatical-Modelle ohne Mehrarbeitszuschlag zulässig.
Allfällige bei Beendigung des Dienstverhältnisses offene Mehrarbeitsstunden sind mit dem entsprechenden Zuschlag (25 %) abzugelten.
(14) Die pauschale Abgeltung von Überstunden (zum Beispiel in Form eines Überstundenpauschales) ist zulässig.

§ 12 Gewinnbeteiligung (Bonus)

Die Kollektivvertragspartner empfehlen, die in den Vollanwendungsbereich des Kollektivvertrages fallenden Angestellten und auch die Lehrlinge durch eine Gewinnbeteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 Z 35 EStG 1988 am Konzernerfolg partizipieren zu lassen.

§ 13 Aufwandsentschädigungen

(1) **Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung:**

Bei Dienstreisen werden dem Angestellten die durch die Dienstreise verursachten Reisekosten sowie der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ersetzt.
Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte seinen Dienstort zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages vorübergehend verlässt. Keine Dienstreise liegt bei jenen Dienstverrichtungen vor, die regelmäßige, mit der Funktion verbundene Dienstpflichten darstellen (dies gilt auch im Rahmen der Regelkommunikation, insbesondere bei Betriebsbesprechungen oder Konferenzen).
Eine Tätigkeit in demselben Betrieb außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes gilt als Erfüllung der regelmäßigen Dienstpflicht.
Als Dienstort im Sinne dieses Absatzes gilt bei Revierleitern, Revierassistenten, Revierjägern und Fischern der Ort in dem die Dienstwohnung des Angestellten liegt. Für alle anderen Angestellten gilt jene Ortsgemeinde als Dienstort, in der sich die ständige Arbeitsstätte des Angestellten befindet.
Bei Revierleitern, Revierassistenten, Revierjägern und Fischern beginnt die Dienstreise beim Verlassen der Dienstwohnung und endet mit der Rückkehr zur Dienstwohnung. Für alle anderen Angestellten gilt diese Regelung mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Dienstwohnung die ständige Arbeitsstätte des Angestellten tritt.

Z 1 **Reisekostenentschädigung:**
Ist bei einer Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel zu benützen, so werden dem Angestellten die sich aus der Art des von der ÖBf AG bestimmten Verkehrsmittels ergebenden Aufwendungen ersetzt.

Z 2 **Reiseaufwandsentschädigung:**

a. **Tagesgebühr:**
Für die Bestreitung des mit der Dienstreise notwendigerweise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Angestellte 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 Angestellten eine Tagesgebühr in der Höhe eines Drittels der vollen Tagesgebühr zu.
Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als acht Stunden steht dem Angestellten eine Tagesgebühr in der Höhe von zwei Drittel der vollen Tagesgebühr zu.
Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als zwölf Stunden steht dem Angestellten eine Tagesgebühr in der Höhe der vollen Tagesgebühr zu.

Sofern der Angestellte 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.
Bei Fortbildungsveranstaltungen, welche die Verpflegung einschließen, besteht kein Anspruch auf Tagesgebühr.
Bei regelmäßigen Außendiensttätigkeiten von Angestellten bei Forstbetrieben, Nationalparkbetrieben und Forsttechnikbetrieben, auf die § 14 Abs. 1 der Bundesforste-Dienstordnung anzuwenden ist, besteht innerhalb des territorialen Wirkungsbereiches des jeweiligen Betriebes jedenfalls kein Anspruch auf Tagesgebühr.

b. **Nächtigungsgebühr:**
Muss der Angestellte während der Dienstreise außerhalb des Wohnortes übernachten, erhält er eine Nächtigungsgebühr in der Höhe von € 14,50. Sofern dem Angestellten nachweislich zwangsläufig höhere Auslagen für die Übernachtung entstehen, werden dem Angestellten 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 Reisegebührenvorschrift in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung.

(2) **Übersiedlungsgebühren:**

Z 1 Für den Fall, dass der Angestellte 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 Angestellten die Reisekosten auf der Grundlage der Kosten eines öffentlichen Verkehrsmittels.

Z 2 Für sonstige mit der Übersiedlung verbundene Auslagen kann dem Angestellten eine Umzugsvergütung in der Höhe von maximal 100 % des im Monat der Übersiedlung gemäß § 9 zustehenden Gehaltes (zuzüglich einer allfälligen Zulage nach § 9 Abs. 16 dieses Kollektivvertrages) gewährt werden.

(3) Vergütung für die dienstliche Benützung des privaten Kraftfahrzeuges:
Für den Fall, dass dem Angestellten 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 Angestellten für dienstliche Zwecke zurückgelegten Wegstrecken lückenlos in einem – auch steuerrechtlichen Vorschriften – entsprechenden Fahrtenbuch aufgezeichnet werden.

§ 14 Urlaub

(1) Für den Anspruch des Angestellten auf den Urlaub und die Pflegefreistellung sind die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, mit folgenden Abweichungen anzuwenden:
(2) Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr. Das Urlaubsausmaß wird wertneutral in Arbeitstage umgerechnet. Bei einer Fünftagewoche treten an die Stelle von 30 Werktagen daher 25 Arbeitstage. In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begon-

nenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Ist die gesetzliche Wartezeit zur Gänze erfüllt, gebührt der volle Urlaub.
(3) Sofern sich bei der Berechnung des Urlaubsanspruches im Ergebnis Bruchteile von Arbeitstagen ergeben, wird das Berechnungsergebnis auf halbe Arbeitstage aufgerundet.
(4) Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes gemäß § 2 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes steht dem Angestellten erstmals in jenem Kalenderjahr zu, in den der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.
(4a) Angestellten, die nachweislich begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes sind (Grad der Behinderung von mindestens 50 %), und aus diesem Grund zufolge anderer Rechtsvorschriften, Regelungen oder Vereinbarungen noch keinen Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsanspruches haben, erhöht sich der jährliche Urlaubsanspruch um einen Arbeitstag. Gebührt der gesetzliche Urlaubsanspruch nur anteilig, wird auch ein nach diesem KV zustehender zusätzlicher Urlaubstag anteilig berechnet („Rappenrundung" auf einen halben Tag): Bei Berechnungsergebnissen bis 0,24 besteht kein Anspruch, von 0,25 bis 0,74 besteht ein Anspruch auf einen halben, ab 0,75 besteht Anspruch auf einen vollen Urlaubstag. Hinsichtlich des Verbrauches und der Verjährung dieses zusätzlichen Urlaubsanspruches kommen die jeweils geltenden Bestimmungen des Urlaubsgesetzes zur Anwendung.
(5) Der Berechnung des Urlaubsentgeltes ist jenes Gehalt nach § 9 dieses Kollektivvertrages (zuzüglich einer allfälligen Zulage nach § 9 Abs. 16 dieses Kollektivvertrages und einer allfälligen pauschalierten Überstundenvergütung gemäß § 11 Abs. 14 dieses Kollektivvertrages) zu Grunde zu legen, das dem Angestellten gebührt hätte, wenn er den Urlaub nicht angetreten hätte.
(6) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes kommt die Beschränkung hinsichtlich des Höchstausmaßes der Anrechnung von Dienstzeiten nach § 3 Abs. 3 des Urlaubsgesetzes hinsichtlich der Dienstzeiten gemäß § 3 Abs. 2 Z 1 des Urlaubsgesetzes nicht zur Anwendung.
(7) Während des bestehenden Dienstverhältnisses ab 1. Jänner 2008 zurückgelegte Zeiten eines gesetzlichen Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des MSchG oder VKG werden in Bezug auf die Erhöhung des Urlaubsausmaßes voll angerechnet.
(8) Dem Angestellten ist auf sein Ansuchen im Anschluss an den Bezug eines Familienzeitbonus für längstens ein Monat ein weiterer Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt. Der Angestellte hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt zu melden und alle anspruchsrelevanten Umstände unverzüglich nachzuweisen.
Sofern und solange dem Angestellten für die Dauer eines solchen Karenzurlaubes keine Sozialversicherungsleistungen oder vergleichbare öffentlich-rechtliche Leistungen zustehen, erhält der Angestellte während eines solchen Karenzurlaubes anstelle des Gehalts unabhängig vom dienstvertraglichen Beschäftigungsausmaß ein monatliches Pauschalgehalt von brutto € 500,00.
Dieses Pauschalgehalt erfährt durch künftige Kollektivverträge nur dann eine Änderung, wenn dies durch das jeweilige Kollektivvertragsübereinkommen ausdrücklich bestimmt wird.
Nimmt der Angestellte einen solchen Karenzurlaub für einen kürzeren Zeitraum als einen Monat in Anspruch, wird das Pauschalgehalt anteilig berechnet.
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, im Übrigen wie eine Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz – VKG zu behandeln.

§ 15 Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses (Zeitablauf, Kündigung, vorzeitige Auflösung etc.) gelten die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes.
(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.

§ 16 Betriebliche Mitarbeitervorsorge

(1) Die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG), in der jeweils geltenden Fassung, sind für alle Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt.
(2) Für alle übrigen Angestellten gelten insoweit die Abfertigungsregelungen des Gutsangestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung weiter, als nicht die Anwendung des BMVG im Sinne der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen mit dem Angestellten schriftlich vereinbart wird. Dienstzeiten, die der Mitarbeiter in einem unmittelbar vorangehenden Dienstverhältnis zu der ÖBf AG bzw. zum Rechtsvorgänger Bund/Wirtschaftskörper Österreichische Bundesforste zurückgelegt hat, werden für die Abfertigung nur dann angerechnet, wenn der Angestellte für diese Zeiten nicht bereits eine Abfertigung erhalten hat.
Wird das Dienstverhältnis eines Angestellten, der in den Vollanwendungsbereich von § 22 des Gutsangestelltengesetzes fällt, durch vorzeitigen Austritt gemäß §§ 22a Abs. 3 oder 22a Abs. 4 des Gutsangestelltengesetzes oder durch Kündigung gemäß § 22a Abs. 4a des Gutsangestelltengesetzes beendet, so gebührt abweichend von § 22a Abs. 3 des Gutsangestelltengesetzes die aufgrund der Dienstzeit maßgebliche volle Abfertigung.
Wird das Dienstverhältnis eines Angestellten, der bis zuletzt in den Vollanwendungsbereich von § 22 Gutsangestelltengesetz gefallen ist, durch Tod aufgelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, abweichend von § 22 Abs. 6 des Gutsangestelltengesetzes die aufgrund der Dienstzeit maßgebliche volle Abfertigung.
Für den Fall, dass ein solcher Angestellter keine gesetzlichen Erben hinterlässt, zu deren Erhaltung er im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, gebührt der Witwe bzw. dem Witwer des Angestellten die Abfertigung unabhängig davon, ob der Angestellte zu deren Erhaltung im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war.
(3) Für den Fall des Ablebens eines dem Vollanwendungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegenden Angestellten während des Dienstverhältnisses, liegt es im Ermessen der ÖBf AG an den (Ehe-)Partner oder ein Kind im Sinne des § 106 EStG 1988 freiwillige Zuwendungen zu den Begräbniskosten (z. B. Grabstein, Beerdigung, Totenmahl) zu leisten. Die Entscheidung über den Anfall und die Höhe einer solchen Zuwendung (maximal brutto € 7.000,00) erfolgt im Einzelfall durch den jeweiligen leitenden Angestellten.

§ 17 Pensionskasse

(1) Die ÖBf AG verpflichtet sich, zu Gunsten der Angestellten, die in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallen, mit Ausnahme des Personenkreises gemäß § 1 Abs. 5 und § 1 Abs. 6 dieses Kollektivvertrages, 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) Voraussetzung für die Entrichtung von Beiträgen ist ein unbefristetes und ungekündigt aufrechtes Dienstverhältnis.
(3) Zeiten, in denen der Angestellte gegen Entfall des Gehaltes von der Dienstleistung karenziert ist, werden nicht als Dienstzeiten angerechnet. Die Karenzierung gilt jedoch

nicht als Unterbrechung der Dienstzeit im Sinne von Abs. 1.
(4) Die näheren Regelungen werden durch Betriebsvereinbarung, abgeschlossen zwischen dem Vorstand und dem Zentralbetriebsrat der ÖBf AG, getroffen.
(5) Hinsichtlich des Einstellens, des Aussetzens oder der Einschränkung der Beitragsleistung behält sich die ÖBf AG die Gestaltungsmöglichkeiten nach dem Betriebspensionsgesetz vor.

§ 18 Erlöschen von Ansprüchen

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.

§ 19 Schlussbestimmungen

(1) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages gelten für Angestellte, die in den Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages fallen, ausschließlich die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Insbesondere die Bestimmungen des Kollektivvertrages gemäß § 13 Abs. 6 des Bundesforstegesetzes 1996 (Kollektivvertrag Bundesforste-Dienstordnung) finden im Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages daher keine Anwendung.
(2) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages sind Betriebsvereinbarungen und Einzelverträge, die innerhalb des Regelungsbereiches des Kollektivvertrages gemäß § 13 Abs. 6 des Bundesforstegesetzes 1996 (Bundesforste-Dienstordnung) abgeschlossen wurden, im Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages nicht mehr anzuwenden.
(3) Gemäß § 29 ArbVG wird der zulässige Regelungsbereich von Betriebsvereinbarungen wie folgt erweitert:

a. Regelung der Mobilität von Angestellten nach wirtschaftlichen, rechtlichen und ökologischen Gesichtspunkten, insbesondere betreffend Jobtickets, Fahrtkostenzuschüsse, Anschaffung, Ausstattung und Benützung von Dienstfahrzeugen (einschließlich der Bedingungen einer allfälligen Privatnutzung),
b. Systeme der Beteiligung der Angestellten und Lehrlinge am Konzernerfolg (Gewinnbeteiligungen im Sinne von § 12 KV).
c. Bedingungen für die Inanspruchnahme der nach dem AlVG förderbaren Altersteilzeit oder Teilpension.

Vorstehende Betriebsvereinbarungen werden im Sinne des ArbVG zwischen der Unternehmensleitung und dem Zentralbetriebsrat der ÖBf AG abgeschlossen.

Purkersdorf, am 20. Dezember 2022

Für die Österreichischen Bundesforste AG:
Mag. Georg Schöppl e.h. Dipl.-Ing. Andreas Gruber e.h.

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund –
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst:
Norbert Schnedl e.h.

Ing. Josef Treiber e.h. Ing. Andreas Freistetter e.h.
Bundesvertretung Land- und Forstwirtschaft,
Umwelt und Wasserwirtschaft

(gültig 1. Jänner 2023 bis 31. 12. 2023)

ENTGELTE und ENTSCHÄDIGUNGEN für Personen nach § 1 Abs. 5 des KV

Personenkreis	
Kaufmännische Lehrlinge (Bürokauffrau/-mann) (lit. a.)	Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt: **im 1. Lehrjahr: 1.037,82 Euro** **im 2. Lehrjahr: 1.314,02 Euro** **im 3. Lehrjahr: 1.797,65 Euro**
Jäger- und Fischereilehrlinge (lit. a.)	Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt: **im 1. Lehrjahr: 1.037,82 Euro** **im 2. Lehrjahr: 1.314,02 Euro** **im 3. Lehrjahr: 2.216,88 Euro**
PraktikantInnen (lit. b.)	Die monatliche Entschädigung beträgt **898,55**
Ferialangestellte und sonstige Aushilfskräfte (lit. c.)	Das monatliche Entgelt eines/r Vollbeschäftigten beträgt **1.411,64**

(gültig ab 1. Jänner 2019)

Innendienst	Zugeordnete Funktionen
I 1	**Allround-Mitarbeiter in Freizeit- und Tourismusbetrieben, -teilbetrieben bzw. -funktionen,** die Servicetätigkeiten verrichten, wie Kassa, Büroarbeiten, bei der Kundenbetreuung mitwirken, insbesondere bei Info-Ständen, im Verkauf, bei Führungen, in der Gastronomie, bei Bedarf auch manuelle Tätigkeiten ausführen, insbesondere Vorbereitung und Betreuung von Veranstaltungen sowie Aufgaben der Instandhaltung, Raum- und Gartenpflege wahrnehmen
I 2	**Büromitarbeiter und Sachbearbeiter,** die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen fachliche oder administrative Arbeiten selbständig erledigen und die funktionsspezifischen Zusatzqualifikationen aufweisen
I 4	**Büroleiter** **Referenten** in der Unternehmensleitung, die über fachliche Entscheidungskompetenz und hinsichtlich der Planung und Organisation ihrer Aufgaben über einen hohen Handlungsspielraum verfügen und selbständig fachlich besonders komplexe und verantwortungsvolle, das Gesamtunternehmen betreffende Aufgaben erfüllen, für die üblicherweise der Abschluss eines Studiums an einer Universität oder Hochschule Voraussetzung ist und die besondere, einschlägige Zusatzqualifikationen benötigen
I 5	**Referenten** im Sinne der Funktionsgruppe I 4 zusätzlich mit strategischen, das Gesamtunternehmen entscheidend beeinflussenden Aufgabenstellungen, die sich aus unmittelbaren Zielvorgaben des Vorstandes ableiten und die weit über das Ausbildungsniveau im Sinne der Funktionsgruppe I 4 hinausgehende fachliche Kompetenzen erfordern **Geschäftsfeldentwickler** mit strategischen, das Gesamtunternehmen entscheidend beeinflussenden Aufgabenstellungen, die sich aus unmittelbaren Zielvorgaben des Vorstandes ableiten, mit weitreichenden fachlichen Kompetenzen
I 6	**Leiter von Stabsstellen und Geschäftsbereichen**

Außendienst	Zugeordnete Funktionen
A 1	**Revierjäger** **Fischer**
A 2	**Funktionsstufe 1:** **Assistenten ohne Staatsprüfung** bis zum vollendeten 3. Funktionsjahr bei der ÖBf AG **Funktionsstufe 2:** **Assistenten nach erfolgreicher Ablegung der Staatsprüfung,** spätestens jedoch ab Beginn des 4. Funktionsjahres als Assistent bei der ÖBf AG **Funktionsstufe 3:** **Assistenten nach einer dreijährigen Zugehörigkeit zu der Funktionsstufe 2,** **Spezialisten bis zum vollendeten 3. Funktionsjahr** bei der ÖBf AG
A 3	**Funktionsstufe 1:** **Spezialisten ab Beginn des 4. Funktionsjahres** als Spezialist bei der ÖBf AG **Funktionsstufe 2:** **Spezialisten** im Sinne der Funktionsstufe 1 der Funktionsgruppe A 3 (frühestens ab Beginn des 4. Funktionsjahres als Spezialist bei der ÖBf AG) **zusätzlich mit Ergebnis- und Budgetverantwortung** für ihren Fach- bzw. Geschäftsbereich, **Handlungsvollmacht, Führungsverantwortung** und **strategischen, den jeweiligen Geschäftsbereich entscheidend beeinflussenden Aufgabenstellungen** für die üblicherweise der Abschluss eines **Studiums an einer Universität bzw. Hochschule** oder eine **einschlägige Berufserfahrung** Voraussetzung ist (vorstehende Voraussetzungen müssen überwiegend (im Sinne eines entsprechenden Gesamtbildes) erfüllt sein
A 4	**Revierleiter** **Einsatzleiter** der Forsttechnik **Holzernteleiter** in Forstbetrieben **Leiter von Forsteinrichtungsteams**
A 5	**Leiter von Forstbetrieben, Nationalparkbetrieben und anderen Profitcentern**

vom 17. 5. 1999

ÖBf AG, Kollektivvertrag, Gehaltsstaffel + Zulagen					
gültig von 1. 1. 2023 bis 31. 12. 2023 (Beträge in Euro; Monatsbezüge)					
	Funktionsgruppen				
Bezeichnung (gilt auch in weibl. Form)	Allround-MA Freizeit- und Tourismus	Büro-mitarbeiter, Sachbearbeiter	Büroleiter/ Referenten	Referenten/ Geschäfts-feldentw.	Stabsstellen-/ Geschäfts-bereichsl.
Gehalts-/ Funktions-stufe	I 1	I 2	I 4	I 5	I 6
1	1.874,17	2.607,23	3.854,39	5.092,93	7.415,39
2	1.966,16	2.817,14	4.174,76		
3	2.058,16	2.957,06	4.374,84		
4	2.150,14	3.070,00	4.535,65		
5	2.242,15	3.160,84	4.654,72		
6	2.334,14	3.228,35	4.755,37		
7	2.426,13	3.289,73	4.856,04		
8	2.518,13	3.337,59	4.935,82		
9	2.610,11	3.386,71	5.015,61		
10	2.702,11	3.423,54	5.075,76		

	Revierjäger/ Fischer	(Revier-) Assistent/ Spezialist	Spezialist	Revierleiter/ Einsatzleiter/ Holzerntel.	Betriebs-, Profitcenter-leiter
	A 1	A 2 *	A 3 *	A 4	A 5
	3.031,95	2.890,75	4.394,48	5.339,67	7.415,39
	3.115,01	3.139,95	5.011,92		
	3.198,07	3.779,51			
	3.281,14				
	3.364,21				
	3.447,27				
	3.530,34				
	3.613,40				
	3.696,47				
	3.779,51				

* Funktionsstufen, die nicht eine automatische zeitliche Vorrückung bedeuten

Zulage gemäß § 9 Abs. (16) des KV (Betriebsleiter-Stv.-Zulage), monatlich	277,56
Zulage gemäß § 9 Abs. (16) des KV (Büroleiterzulage), monatlich	392,34

ANLAGE B ZUR BETRIEBSVEREINBARUNG

Migration vom 16.7.1999

gültig von 1.1.2023 bis 31.12.2023
(Beträge in Euro)

	ÖBf AG, Migrationsbetriebsvereinbarung, Gehaltsstaffel + Zulagen		
	Funktionsgruppen		
Stufe	I 5	I 6	A 5
1	4.749,24	7.415,39	7.415,39
2	4.749,24	7.937,08	7.937,08
3	5.015,61	8.460,00	8.460,00
4	5.015,61	8.982,90	8.982,90
5	5.337,19	9.505,84	9.505,84
6	5.337,19	10.028,75	10.028,75
7	5.764,38		
8	5.764,38		
9	6.030,75		
10	6.030,75		
11	6.244,34		
12	6.244,34		
13	6.405,13		
14	6.405,13		
15	6.537,70		
16	6.537,70		
17	6.671,52		
18	6.671,52		
19	6.778,32		
20	6.778,32		
21	6.885,11		
22	6.885,11		
23	6.964,89		
24	6.964,89		
25	7.045,90		
26	7.045,90		
27	7.098,69		
28	7.098,69		
29	7.152,70		
30	7.152,70		
31	7.205,48		
32	7.205,48		
33	7.258,27		
34	7.258,27		
35	7.312,27		
36	7.312,27		
37	7.363,83		
38	7.363,83		
39	7.415,39		

Migrationszulage für I 2:	136,12

	Gehaltsbänder aus dem KV-Angestellte in der Form bis 31. 12. 2003			Gehaltsbänder aus dem KV-Angestellte in der Form bis 31. 12. 2012		
	Funktionsgruppen			Funktionsgruppen		
Stufe	A 2	A 3	A 4	I 2	I 4	A 1
1	3.418,62	4.081,48	4.749,24	2.305,26	3.418,62	2.441,51
2	3.418,62	4.081,48	5.015,61	2.305,26	3.418,62	2.441,51
3	3.562,24	4.215,26	5.281,97	2.443,96	3.613,80	2.545,83
4	3.562,24	4.215,26	5.550,80	2.443,96	3.613,80	2.545,83
5	3.737,76	4.374,84	5.817,16	2.607,23	3.854,39	2.671,07
6	3.737,76	4.374,84	6.084,77	2.607,23	3.854,39	2.671,07
7	3.972,23	4.588,42		2.817,14	4.174,76	2.838,01
8	3.972,23	4.588,42		2.817,14	4.174,76	2.838,01
9	4.118,31	4.722,24		2.957,06	4.374,84	2.942,34
10	4.118,31	4.722,24		2.957,06	4.374,84	2.942,34
11	4.236,13	4.829,03		3.070,00	4.535,65	3.024,58
12		4.829,03		3.070,00	4.535,65	3.024,58
13		4.908,83		3.160,84	4.654,72	3.087,19
14		4.908,83		3.160,84	4.654,72	3.087,19
15		4.975,10		3.228,35	4.755,37	3.138,75
16		4.975,10		3.228,35	4.755,37	3.138,75
17		5.042,61		3.289,73	4.856,04	3.191,53
18		5.042,61		3.289,73	4.856,04	3.191,53
19		5.095,39		3.337,59	4.935,82	3.234,49
20		5.095,39		3.337,59	4.935,82	3.234,49
21		5.149,40		3.386,71	5.015,61	3.274,99
22		5.149,40		3.386,71	5.015,61	3.274,99
23		5.188,69		3.423,54	5.075,76	3.305,70
24		5.188,69		3.423,54	5.075,76	3.305,70
25		5.229,20		3.459,12	5.135,90	3.337,59
26		5.229,20		3.459,12	5.135,90	3.337,59
27		5.256,20		3.483,67	5.175,18	3.358,47
28		5.256,20		3.483,67	5.175,18	3.358,47
29		5.281,97		3.508,22	5.215,69	3.379,34
30		5.281,97		3.508,22	5.215,69	3.379,34
31		5.308,99		3.532,78	5.256,20	3.401,42
32		5.308,99		3.532,78	5.256,20	3.401,42
33		5.337,19		3.557,33	5.295,49	3.421,06
34		5.337,19		3.557,33	5.295,49	3.421,06
35		5.364,22		3.580,65	5.337,19	3.441,94
36		5.364,22		3.580,65	5.337,19	3.441,94
37		5.388,77		3.605,19	5.377,71	3.464,04
38		5.388,77		3.605,19	5.377,71	3.464,04
39		5.417,01		3.628,52	5.417,01	3.483,67

ANSPRECHPERSONEN BEI DER GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Bereichsleiter Kollektivverträge
Mag. Johann Zöhling
Telefon: 01/53 454-266
E-Mail: johann.zoehling@goed.at

Leitender Zentralsekretär,
Leiter Personalabteilung
Dr. Martin Holzinger
Telefon: 01/53 454-261
E-Mail: martin.holzinger@goed.at

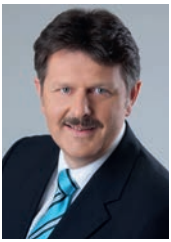
Abteilungsleiter Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht
Mag. Stefan Jöchtl
Telefon: 01/53 454-262
E-Mail: goed.kv@goed.at

GÖD

WEITERE INFORMATIONEN AUF GOED.AT

ANSPRECHPERSONEN BEI DER BUNDESVERTRETUNG

Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft Bundesvertretung 6
Vorsitzender Josef Treiber
Telefon: 01/53 454-311, 312
E-Mail: josef.treiber@goed.at



Österreichische Bundesforste AG Zentralbetriebsrat
Ing. Andreas Freistetter
Telefon: 02231/600-5040
E-Mail: andreas.freistetter@bundesforste.at

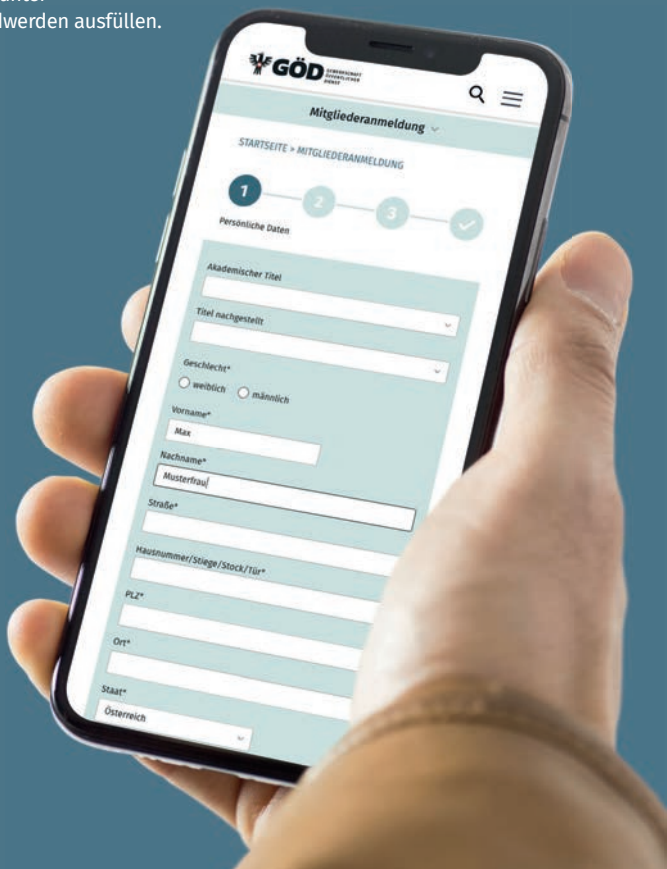
Du bist noch nicht dabei?

GÖD-Mitglied werden ist ganz einfach!

Fülle nebenstehende GÖD-Mitgliedsanmeldung aus oder kontaktiere deine zuständige Gewerkschaftsvertretung, Personalvertretung oder die BetriebsrätInnen an deiner Dienststelle. Eine aktive Mitgliedschaft bringt dir finanzielle Vorteile, die du auf goedvorteil.at findest, Zugriff auf relevante Gesetzestexte und Publikationen in der GÖD-App, Fachimpuls-Videos auf unserer Website und viele weitere Vorteile.

Einfach den QR-Code scannen und das Mitgliedsanmeldeformular auf der Website unter goed.at/mitgliedwerden ausfüllen.

Dein Ansprechpartner bei der GÖD:
Hannes Taborsky
Bereichsleiter Schulung, Mitgliederwerbung und -betreuung,
Teinfaltstraße 7,
1010 Wien
Tel.: +43/1/534 54-286
hannes.taborsky@goed.at



GÖD GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Mitgliedsanmeldung

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53 454 139, E-Mail: mv@goed.at, ZVR-Nr.: 576439352

Akad. Titel (vorangestellt) | Anrede

Familienname, Vorname

Akad. Titel (nachgestellt) | Staatsbürgerschaft

Wohnadresse

PLZ | Ort

Telefonnummer | SV-Nr./Geb.-Datum

E-Mail

Geschlecht: weiblich / männlich / divers / inter / offen / keine Angabe

Beitritt ab

☐ **Ich willige ein, dass die GÖD mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§ 107 TKG) kontaktieren darf, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher, Veranstaltungen udgl., zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.**

Beschäftigt bei (Dienststelle)

Bezugsauszahlende Stelle

Personalnummer

Anschrift Dienststelle

PLZ | Ort

BeamtIn / Vertragsbedienstete/r / Angestellte/r / Lehrling / StudentIn, SchülerIn / Sonstige:

Bundesvertretung | BetreuerIn/WerberIn

Waren Sie bereits Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ab 1945? Ja / Nein

Wenn ja, bei welcher Gewerkschaft?

Angabe der Mitgliedsnummer

☐ **Ich bestätige, die umseitige Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.**

Beitragseinbehalt durch den Dienstgeber

☐ Ich erkläre mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die DienstgeberIn, ArbeitgeberIn von meinem Bezug/Gehalt/Lohn/Lehrlingsentschädigung bzw. durch die PVA/pensionsauszahlende Stelle von meiner Pension einbehalten und überwiesen wird; und ich deshalb meine Einwilligung erteile, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (dies sind in jeweils aktueller Form die oben angegebenen Daten) von meinem Arbeitgeber und der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen und ermächtige den/die ArbeitgeberIn, diese Daten an den Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu übermitteln. Diese Einwilligung kann jederzeit gegenüber der GÖD widerrufen werden.

GÖD

Ort, Datum

Unterschrift

GÖD GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Mitgliedsanmeldung

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53 454 139, E-Mail: mv@goed.at, ZVR-Nr.: 576439352

Datenschutzerklärung

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie die GÖD/der ÖGB mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der ÖGB. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft in der GÖD/im ÖGB; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch die GÖD bzw. den ÖGB selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber der GÖD/dem ÖGB in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Telefon: 01/534 54-0; E-Mail: goed@goed.at

Den Datenschutzbeauftragten des ÖGB erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

Information über die Beitragshöhe

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttomonatsbezuges, höchstens jedoch 1% des Referenzbetrages gem. § 3 Abs. 4 GehG.
Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar, im Fall des Abzuges durch den/die DienstgeberIn wird dies sofort wirksam.
Ein reduzierter Fixbeitrag gilt für:

- StudentInnen, Arbeitslose, außerordentliche Karenzurlaube und Krankenstände ohne Bezüge: € 1,80 monatlich.
- SchülerInnen, Lehrlinge, VerwaltungsassistentInnen, KrankenpflegeschülerInnen und PräsenzdienerInnen im Ausbildungsdienst (PiAD): € 1,10 monatlich.

© COPYRIGHT GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Die GÖD behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Vertrieb vor. Jeder Missbrauch wird geahndet.

Impressum Herausgeber: GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Teinfaltstrasse 7, 1010 Wien, Hannes Taborsky – Bereich Schulung, Mitgliederwerbung und -betreuung. Für den Inhalt verantwortlich: Ing. Andreas Freistetter, p.A. ÖBf AG, 3002 Purkersdorf, Pummergasse 10–12. Fotos: ÖBf AG, F. Kovacs, F. Pritz, H. Köppel. Herstellungsort: Wien. Druck: GÖD. Stand: 2023.

Mit freundlicher Unterstützung des Bundes

Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Bundesministerium
Finanzen

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
1010 Wien, Teinfaltstraße 7

T 01/534 54
E goed@goed.at

Datenschutzerklärungen:
oegb.at/datenschutz

Mit unserem **Newsletter** stets über unsere Aktionen und Kampagnen informiert:
goed.at/newsletter

Weitere Informationen unter
goed.at

Oder bleib mit dem **Telegram-Infodienst** am Laufenden.
Immer up to date: **goed_bot**
(in der App Telegram).

Folge uns auf

GÖD
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

goed.at/kollektivvertraege