



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



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

Kollektivvertrag

**für nicht ständig beschäftigte Arbeiter/innen
der
SAATBAU LINZ eGen**

gültig ab 1. Jänner 2025

§ 1 Vertragsabschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem OÖ. Arbeitgeberverband unter Mitwirkung der Saatbau Linz eGen, Schirmerstraße 19, 4060 Leonding einerseits und dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, 4040 Linz, Gstöttnerhofstraße 12/4, unter Mitwirkung der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für OÖ., Linz, Scharitzerstraße 9 andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet des Bundeslandes Oberösterreich,
2. fachlich für die SAATBAU LINZ eGen und alle Tochterunternehmen, die mehrheitlich im Besitz der SAATBAU LINZ eGen stehen,
3. persönlich für alle in diesen Unternehmen nicht ständig beschäftigten Arbeiter/innen. Keine ständige Beschäftigung liegt vor, wenn es eine Einsatzdauer von höchstens 3 Monaten für landwirtschaftliche Saisonarbeiten gibt und maximal 3 Einsätze im Kalenderjahr vorliegen mit einer Unterbrechungsdauer von mindestens 1 Monat.
4. Diesem Kollektivvertrag unterliegen auch im Rahmen von Feriarbeit beschäftigte Schüler und Studenten, nicht jedoch Pflichtpraktikanten.

Alle personenbezogenen Begriffe gelten für alle Geschlechter.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

- (1) Der Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- (2) Dieser Kollektivvertrag oder Teile davon können von jedem Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (3) Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Es gilt die gesetzliche Wochenarbeitszeit; diese beträgt derzeit 40 Stunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn im Durchrechnungszeitraum keine Überschreitung erfolgt. Als Durchrechnungszeitraum gilt die jeweilige Beschäftigungsdauer.
- (2) Die tägliche Normalarbeitszeit fällt in die Zeit von 6.00 – 19.00 Uhr und darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der

Pausen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse mit dem Betriebsrat festzulegen. Diese Regelung erfolgt durch Betriebsvereinbarung.

- (3) Die tägliche Normalarbeitszeit kann im Rahmen einer 4-Tages-Woche oder einer Gleitzeitvereinbarung (Betriebsvereinbarung) auf 10 Stunden verlängert werden.
- (4) Überstunden können, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, angeordnet werden.
- (5) Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage; das sind derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 29. Juni, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember. Darüber hinaus wird dienstfrei gewährt am Karfreitag, Allerseelen und 24. und 31. Dezember.
Anstelle des 29. Juni kann ein anderer Tag dienstfrei gewährt werden, für welchen 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit als Urlaubsguthaben festgestellt wird.

§ 5 Überstunden

- (1) Der Anspruch auf Überstundenentlohnung beginnt bei Überschreitung der gesetzlichen Normalarbeitszeit, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder im Nachhinein genehmigt wird. Die Basis für die Überstundenberechnung beträgt 1/173.
- (2) Überstunden liegen erst dann vor, wenn die zulässigen Grenzen der täglichen Normalarbeitszeit von 9 Stunden oder der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden. Dies gilt im Besonderen für im Rahmen von Schichtarbeit tätigen Mitarbeiter, wenn sie kürzer als 9 Stunden beschäftigt werden (zB 8-Stunden-Schicht).
- (3) Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten. Der Überstundenzuschlag erhöht sich auf 100 % für die in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen geleisteten Überstunden.
- (4) Überstundenleistungen müssen zum Monatsende, spätestens jedoch binnen drei Monaten nach dem Monat der Überstundenleistung beim Dienstgeber geltend gemacht werden, widrigenfalls erlischt der Anspruch auf Überstundenentlohnung.

§ 6 Urlaub

- (1) Das Urlaubsausmaß richtet sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Für Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall während des Urlaubes gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Dienstverhinderung ohne Anrechnung auf den Urlaub

- (1) Der Arbeiter behält ferner den Anspruch auf den Lohn für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung bestehen insbesondere:

- ◆ bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- ◆ beim Tode des (der) Ehegatten (Gattin) oder Lebensgefährten/in 3 Arbeitstage
- ◆ beim Tode eines Eltern- oder Schwiegerelternanteiles 2 Arbeitstage
- ◆ beim Tode eines Kindes, das mit dem Arbeiter im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage
- ◆ beim Wohnungswechsel, im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes bzw. im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes, pro Jahr 2 Arbeitstage
- ◆ bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin 2 Arbeitstage
- ◆ bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag
- ◆ beim Tode von Kindern, die mit dem Arbeiter nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern oder eines Großelternanteiles 1 Arbeitstag
- ◆ für die Zeit eines Hilfseinsatzes bei Katastrophenfällen bei Hilfsorganisationen 1 Arbeitstag
- ◆ die Zeit für notwendige ärztliche und zahnärztliche Behandlung
- ◆ die Zeit für behördliche Vorladungen

Für die Pflegefreistellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Lohn

Der Monatslohn für die Arbeiter/innen beträgt: € 2.057,60.
Der monatliche Lohn ist bis zum 10. des Folgemonats auszuführen.

§ 9 Schichtarbeit

- (1) Schichtarbeit liegt vor, wenn sich zwei oder mehrere Arbeitnehmer am selben Arbeitsplatz ablösen, die Normalarbeitszeit also in zeitlicher Aufeinanderfolge erbringen, wobei für die Qualifikation als Schichtarbeit auch der Wechsel der einzelnen Schichten (Lage der Arbeitszeiten) zwischen den Arbeitnehmern in periodischen Abständen vorausgesetzt wird. Eine Schichtarbeit liegt auch dann vor, wenn sich 2 Schichtturnusse geringfügig überlappen (zB 6.00 bis 14.00 Uhr und 12.00 bis 20.00 Uhr).
- (2) Die Mitarbeiter sind längstens 7 Tage vor Schichtbeginn über den Schichtturnus zu informieren. Ebenso ist eine Liste der Schichtarbeiter 7 Tage im Voraus an das Personalbüro zu übermitteln.
- (3) Für jede geleistete Stunde innerhalb des Schichtplanes erhalten die Mitarbeiter € 2,74 Zulage.

- (4) Die auf die Nachtstunden entfallende Schichtzulage ist als begünstigter Nachtarbeitszuschlag zu behandeln, wenn die Blockzeit von 3 Stunden erfüllt ist. Innerhalb des Schichtturnusses anfallende Nachtarbeit ist mit dem Zuschlag von € 2,65 abgegolten. Bei darüber hinaus anfallenden Nachtüberstunden (über 9 Stunden) gebührt ein 100prozentiger Zuschlag.

§ 10 Sonderzahlungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Sonderzahlungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses im aliquoten Ausmaß für die Beschäftigungsdauer.
- (2) Überstundenentlohnungen und Schichtzulagen werden bei der Berechnung der Sonderzahlungen nicht einbezogen.
- (3) Bei unbegründetem vorzeitigem Austritt oder bei begründeter Entlassung fällt keine Sonderzahlung an.

§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder der Folgen eines Unfalls gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

§ 12 Beendigung

- (1) Bei Beginn eines jeden Dienstverhältnisses gilt eine Probezeit von 1 Woche, in welcher der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber das Dienstverhältnis jederzeit beenden kann.
- (2) Dienstverhältnisse enden mit Zeitablauf und können binnen 2 Wochen zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden.

§ 13 Dienstreisevergütung

Der Kollektivvertrag ermächtigt zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

§ 14 Schlichtungsstelle

Vor Anrufung der Arbeits- und Sozialgerichte bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag sind die vertragsschließenden Parteien zur Schlichtung der Streitigkeiten aufzufordern. Zu diesem Zweck ist eine Schlichtungsstelle einzurichten, die sich aus je einem Vertreter der Kollektivvertragsparteien sowie je einem Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretung zusammensetzt. Zu diesem Schlichtungsgespräch sind auch die Streitparteien beizuziehen.

§ 15
Jährliche Kollektivvertragsverhandlungen

- (1) Jeder der beiden Vertragspartner kann jährlich Verhandlungen über den Kollektivvertrag schriftlich beantragen. Diese sind innerhalb eines Monats nach Beantragung aufzunehmen.
- (2) Wird kein derartiges Verlangen gestellt, gilt eine Lohnerhöhung analog dem öffentlichen Dienst als vereinbart.

Linz, 23. Jänner 2025

OÖ. Arbeitgeberverband
für land- und forstwirtschaftliche Betriebe
4021 Linz, Auf der Gugl 3

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

SAATBAU LINZ eGen
4060 Leonding, Schirmerstraße 19

Kammer der Arbeiter und Angestellten in
der Land- und Forstwirtschaft
4020 Linz, Scharitzerstraße 9