



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



**ARBEITGEBERVERBAND**  
der land- und forstwirtschaftlichen  
Betriebe Oberösterreichs

# **Kollektivvertrag**

**für Arbeiter/-innen  
des Landesverbandes für Leistungsprüfung  
und Qualitätssicherung  
in Oberösterreich**

**gültig ab 1. Juni 2025**

## INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Vertragsparteien .....	3
§ 2 Geltungsbereich .....	3
§ 3 Geltungsdauer .....	3 f
§ 4 Anzuwendendes Recht .....	4
§ 5 Einstellung und Ausbildung .....	4
§ 6 Allg. Pflichten der Arbeiter .....	5
§ 7 Arbeitszeit .....	5
§ 8 Lohnauszahlung .....	6
§ 9 SEG-Zulage .....	6
§ 10 Zuschläge .....	6
§ 11 Feiertagsregelung .....	6
§ 11a Papamonat .....	7
§ 12 Urlaub .....	7
§ 13 Urlaubsentgelt .....	7
§ 14 Verbrauch des Urlaubes .....	8
§ 15 Erkrankung während des Urlaubes .....	8
§ 16 Urlaubersatzleistung .....	8
§ 17 Entgelt bei Dienstverhinderung .....	9 f
§ 18 Sonderzahlungen .....	11
§ 19 Jubiläumsgeld .....	11
§ 20 Arbeitskleidung .....	11
§ 21 Abfertigung .....	12
§ 22 Karenzurlaub .....	12
§ 23 Verjährung .....	12
§ 24 Begünstigung .....	12
§ 25 Schlichtung von Streitigkeiten .....	12
§ 26 Lohntabelle .....	13
§ 27 Lohnerhöhung .....	14
§ 28 Reisekostenvergütung .....	14

f = und folgende Seite

ff = und folgende Seiten

# KOLLEKTIVVERTRAG

**für die beschäftigten Arbeiter/-innen  
des Landesverbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in Oberösterreich,  
Auf der Gugl 3, 4021 Linz/Donau**

<b>I Allgemeiner Teil</b>
-------------------------------

## **§ 1 Vertragsparteien**

Der Kollektivvertrag wird zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs, 4020 Linz, Auf der Gugl 3, einerseits und dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz andererseits abgeschlossen.

## **§ 2 Geltungsbereich**

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** für das Bundesland Oberösterreich
2. **Persönlich:** Für alle beschäftigten Arbeiter/-innen des Landesverbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in OÖ.
3. Personenbezogene Bezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

## **§ 3 Geltungsdauer**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Juni 2025** in Kraft.
2. Der Kollektivvertrag gliedert sich in  
I Allgemeiner Teil  
II Lohnrechtlicher Teil
3. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Dieser oder Teile davon können unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum 31.12. von jeder der vertrags-schließenden Parteien mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zur Erneuerung bzw. Abänderung des gekün-digten Teiles dieses Kollektivvertrages durch die vertrags-schließenden Parteien zu führen.

5. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben, bis sie durch neue ersetzt sind, in Kraft.

#### **§ 4 Anzuwendendes Recht**

Sofern in diesem Vertrag nichts Anderes bestimmt ist, sind auf die Dienstverhältnisse der Arbeiter des Landesverbandes die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes (LAG) in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

#### **§ 5 Einstellung und Ausbildung**

1. Die Einstellung von Arbeitern erfolgt durch die Geschäftsführung des Landesverbandes.
2. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeiter ein Dienstzettel/Dienstvertrag auszufolgen.
3. Eine Einstellung auf Probe kann nur auf die Dauer eines Monats vereinbart werden.
4. Die Tätigkeit als Arbeiter im Klassifizierungsdienst stellt eine qualifizierte Sachverständigentätigkeit dar. Gemäß den einschlägigen Vorschriften der AMA dürfen dazu ausschließlich fachlich befähigte Personen eingesetzt werden.  
Demnach werden als Klassifizierer vorrangig Personen eingestellt, welche eine abgeschlossene Lehre als landwirtschaftlicher Facharbeiter oder eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Fleischwirtschaft oder eine entsprechende dreijährige praktische Berufserfahrung vorweisen können.
5. Darauf aufbauend wird die fachliche Befähigung durch die Teilnahme an einer Fachausbildung (Rinder-oder Schweineklassifizierungskurs) der Agrarmarkt Austria mit abschließender Prüfung nachgewiesen und durch periodische Fortbildung (Vergleichsklassifizierungen) gesichert.
6. Die Arbeiter sind zu einem frühestmöglichen Termin zu einer solchen Fachausbildung einzuberufen.
7. Der Besuch der Fachausbildung und der Vergleichsklassifizierungen ist für die Teilnehmer bis auf folgende Ausnahme kostenlos. Bei Austritt innerhalb der ersten drei Jahre nach Absolvierung des Klassifizierungskurses sind die AMA-Ausbildungskosten für die Rinder- und Schweineklassifizierung in der jeweils aktuellen Höhe an den Arbeitgeber zu refundieren (100% bei Austritt im ersten Jahr, zwei Drittel bei Austritt im zweiten Jahr, ein Drittel bei Austritt im dritten Jahr).
8. Die Kursteilnehmer behalten ihren Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes (Schulungsentschädigung) und Ersatz der Fahrtkosten.

## **§ 6**

### **Allgemeine Pflichten der Arbeiter**

1. Die Arbeiter sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge der Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
2. Den Arbeitern ist nicht gestattet, eine Entlohnung oder Provision von Kunden zu verlangen oder anzunehmen.
3. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten verpflichtet.
4. Die Tätigkeit als Arbeiter im Klassifizierungsdienst stellt eine qualifizierte Sachverständigentätigkeit dar. Gemäß den einschlägigen Vorschriften der AMA dürfen dazu ausschließlich fachlich befähigte Personen eingesetzt werden.  
Demnach werden als Klassifizierer vorrangig Personen eingestellt, welche eine abgeschlossene Lehre als landwirtschaftlicher Facharbeiter oder eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Fleischwirtschaft oder eine entsprechende dreijährige praktische Berufserfahrung vorweisen können.
5. Darauf aufbauend wird die fachliche Befähigung durch die Teilnahme an einer Fachausbildung (Rinder-oder Schweineklassifizierungskurs) der Agrarmarkt Austria mit abschließender Prüfung nachgewiesen und durch periodische Fortbildung (Vergleichsklassifizierungen) gesichert.
6. Die Arbeiter sind zu einem frühestmöglichen Termin zu einer solchen Fachausbildung einzuberufen.
7. Der Besuch der Fachausbildung und der Vergleichsklassifizierungen ist für die Teilnehmer bis auf folgende Ausnahme kostenlos. Bei Austritt innerhalb der ersten drei Jahre nach Absolvierung des Klassifizierungskurses sind die AMA-Ausbildungskosten für die Rinder- und Schweineklassifizierung in der jeweils aktuellen Höhe an den Arbeitgeber zu refundieren (100% bei Austritt im ersten Jahr, zwei Drittel bei Austritt im zweiten Jahr, ein Drittel bei Austritt im dritten Jahr).
8. Die Kursteilnehmer behalten ihren Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes (Schulungsentschädigung) und Ersatz der Fahrtkosten.

## **§ 7**

### **Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitswochen bleibt dem Einvernehmen mit den Arbeitern vorbehalten.
2. Dem Arbeiter ist eine tägliche Mindestarbeitszeit von 2 Stunden zu gewähren.  
Ist dies nicht möglich, so gebührt dem Arbeiter jedenfalls eine Bezahlung von 2 Stunden gemäß § 26.

3. Die Einteilung für den Klassifizierungsdienst erfolgt durch die Überkontrolle des Landesverbandes.
4. Dienstbesprechungen und Schulungen und vom Landesverband angeordnete andere Dienstleistungen sind in die Arbeitszeit einzurechnen.

## **§ 8 Lohnauszahlung**

1. Die Lohnzahlung erfolgt monatlich im Nachhinein längstens bis zum Monatsletzten des Folgemonats auf das Lohnkonto des Arbeiters.
2. Bei der Lohnauszahlung wird eine schriftliche Abrechnung erstellt, aus welcher die Zahl der Arbeitsstunden, die Lohnsumme sowie die Zuschläge und Abzüge hervorgehen.

## **§ 9 SEG Zulage**

1. Für alle Arbeiten einschließlich Zusatz Tätigkeiten im Schlachtbetrieb liegt eine außerordentliche Verschmutzung, Erschwernis und Gefahr vor, wofür den Arbeitern eine SEG-Zulage in der Höhe von **10 %** des jeweiligen Stundenlohnes/Stücklohnes gewährt wird.
2. Diese Zulage ist nicht zu berücksichtigen für Sonderzahlungen oder für die Berechnungsgrundlage von Zuschlägen bei Überstunden oder Nachtarbeit.

## **§ 10 Zuschläge**

1. Für Arbeiten bei Nacht, das ist in der Zeit von 19 Uhr abends bis 5 Uhr früh, wird ein 100 % Zuschlag gewährt.
2. Für Arbeiten an Sonntagen wird ein 100 % Zuschlag gewährt.
3. Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

## **§ 11 Feiertagsregelung**

1. Es gelten die Bestimmungen des LAG. Anstelle des 29. Juni (Landesfeiertag) werden als Ersatzruhetage der 24.12. sowie der 31.12. festgelegt.
2. Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Für die Ermittlung des regelmäßigen Entgelts wird der Durchschnittslohn der letzten drei Kalendermonate herangezogen.

## **§ 11a Papamonat**

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgeltes für eine ununterbrochene Dauer von 28 bis 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen (Familienzeit) innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes. Für die Karenzvereinbarung ist der Dienstgeber mindestens drei Monate vor Antritt des Papamonats zu informieren.

## **§ 12 Urlaub**

1. Den Arbeitern gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub.
2. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Bei einer 5 Tageswoche beträgt das Urlaubsausmaß 25 Arbeitstage bzw. 30 Arbeitstage nach 25 Jahren. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Mit dem nach Beginn des Dienstverhältnisses folgenden Kalenderjahr entsteht der volle Urlaubsanspruch. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr. Die Umstellung ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
3. Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes auf 36 Werktage erfolgt auch für Arbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sofern diese mindestens 15 Jahre im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt waren.
4. Sämtliche beim Arbeitgeber zugebrachten Beschäftigungszeiten werden für das Urlaubsausmaß zusammengerechnet. Die unmittelbar vor dem erstmaligen Eintritt zugebrachte Dienstzeit bei einem anderen Arbeitgeber, sofern sie mindestens 6 Monate gedauert hat, wird für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren angerechnet.
5. Begünstigte Invalide im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.

## **§ 13 Urlaubsentgelt**

Während desurlaubes behält der Arbeiter den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Für die Urlaubsdauer ist das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Das ist jenes Entgelt, welches dem Arbeiter gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.
2. Für die Ermittlung des regelmäßigen Entgelts wird der Durchschnittslohn der letzten drei Kalendermonate herangezogen.

## **§ 14**

### **Verbrauch desurlaubes**

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Landesverband und dem Arbeiter, unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeiters zu vereinbaren.
2. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

## **§ 15**

### **Erkrankung während desurlaubes**

1. Erkrankt (verunglückt) ein Arbeiter während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeiter durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.
2. Übt ein Arbeiter während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
3. Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen.

## **§ 16**

### **Urlaubsersatzleistung**

1. Dem Arbeiter gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zuviel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

2. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist. Bei Tod des Arbeiters gebührt die Ersatzleistung den gesetzlichen Erben.



## **§ 17**

### **Entgelt bei Dienstverhinderung**

#### **Entgeltfortzahlung – Anspruch**

1. Ist ein Arbeiter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Arbeiter den Anspruch auf das halbe Entgelt.
2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Landesinvalidenamtsamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß lit. a) gleichzuhalten.
3. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß lit. a) noch nicht erschöpft ist.
4. Wird ein Arbeiter durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist.
5. In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gem. Abs. 4 gleichzuhalten.

#### **Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes**

6. Der Anspruch gemäß Abs. 1 wird nach dem regelmäßigen Entgelt bemessen. Als regelmäßiges Entgelt gilt, was dem Arbeiter gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

Für die Ermittlung des regelmäßigen Entgelts wird der Durchschnittslohn aus den letzten 3 Kalendermonaten herangezogen.

### **Mitteilungs- und Nachweispflicht**

7. Der Arbeiter ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Arbeitgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

### **Zusammenrechnung**

8. Sämtliche beim Arbeitgeber im Dienstverhältnis zugebrachten Beschäftigungszeiten werden für die Bemessung der Entgeltfortzahlungsdauer zusammengerechnet.

### **Wichtige Gründe der Dienstverhinderung**

9. Für die Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des § 28 LAG. Bei einer Dienstverhinderung wegen einer notwendigen ärztlichen Behandlung ist die anzuwendende Zeit, welche durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen ist, dienstfrei. Weiters gilt bei nachstehenden wichtigen Gründen folgende Tagesregelung:

- a) Bei eigener Eheschließung.....3 Tage
  - b) Teilnahme an der Eheschließung von Kindern, Eltern oder Geschwister..1 Tag
  - c) Niederkunft der Frau oder Lebensgefährtin .....2 Tage
  - d) Bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten .....3 Tage
  - e) Bei Tod des Kindes im eigenen Haushalt .....2 Tage
  - f) Bei Tod der im eigenen Haushalt lebenden Eltern  
(Schwiegereltern) .....2 Tage
  - g) Bei Tod der Großeltern oder Schwieger-Großeltern .....1 Tag
  - h) Bei Tod der im eigenen Haushalt lebenden Geschwister.....2 Tage
  - i) Bei Tod der nicht im eigenen Haushalt lebenden Kinder .....1 Tag
  - j) Bei Tod der nicht im eigenen Haushalt lebenden Eltern  
(Schwiegereltern) .....1 Tag
  - k) Bei Tod der nicht im eigenen Haushalt lebenden  
Geschwister .....1 Tag
  - l) Bei Wohnungswechsel innerhalb eines Jahres .....2 Tage
- In begründeten Fällen können über Ansuchen 3 Tage gewährt werden.

## **§ 18 Sonderzahlungen**

1. Alle Arbeiter des Landesverbandes erhalten jährlich einen 13. Bezug als Urlaubszuschuss, der gleichzeitig mit dem Bezug für Juni, spätestens am 1. Juli eines jeden Jahres auszuzahlen ist.
2. Alle Arbeiter des Landesverbandes erhalten jährlich einen 14. Bezug als Weihnachtsremuneration, der gleichzeitig mit dem Bezug für November, spätestens am 1. Dezember eines jeden Jahres auszuzahlen ist.
3. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres, so gebühren dem Arbeiter die Sonderzahlungen nach Abs. 1 und 2 entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Die Auszahlung der Sonderzahlungen kann auch in halber Höhe erfolgen und zwar viermal jährlich jeweils zum 1.4., 1.7., 1.10. und 1.12.
4. Der Urlaubszuschuss bemisst sich mit dem Durchschnittsverdienst ohne SEG-Zulage von den vorangegangenen Monaten November bis April. Die Weihnachtsremuneration bemisst sich mit dem Durchschnittsverdienst ohne SEG-Zulage von den vorangegangenen Monaten Mai bis Oktober.
5. Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht nicht, wenn der Arbeiter unberechtigt vorzeitig austritt.

## **§ 19 Jubiläumsgeld**

1. Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung beim Arbeitgeber erhalten alle Arbeiter aus Anlass ihres Dienstjubiläums nach  
25 Dienstjahren 1 Bruttomonatsbezug,  
und nach  
35 Dienstjahren 2 Bruttomonatsbezüge.
2. Die Bemessung des Jubiläumsgeldes erfolgt mit dem Durchschnittsverdienst ohne SEG-Zulage wie bei den Sonderzahlungen gem. § 18 Abs. 4.

## **§ 20 Arbeitskleidung**

Der Arbeitgeber hat jedem Fleischklassifizierer die erforderliche Schutzkleidung (Helm, Mäntel, Hosen, Stiefel, Schürze, etc.) zur Verfügung zu stellen. Bei Bedarf von Arbeitsschuhen und Gehörschutz wird ein Kostenersatz von max. 150,00 Euro innerhalb von zwei Jahren gegen Vorlage einer Rechnung geleistet. Die Reinigung der Arbeitskleidung wird von den Schlachtbetrieben durchgeführt seit 1. Jänner 2021. Wenn keine Reinigung der Arbeitskleidung durch den Schlachtbetrieb erfolgt, wird ein Kostenersatz von 3 Euro pro Tag gewährt.

## **§ 21 Abfertigung**

Für die Abfertigung und Mitarbeitervorsorge gelten die Bestimmungen des LAG in der jeweils geltenden Fassung.

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeiters aufgelöst und besteht ein Abfertigungsanspruch (alt), so gebührt dessen gesetzlichen Erben die volle Abfertigung nach Maßgabe des § 111 Abs. 3 LAG.

## **§ 22 Karenzurlaub**

Die für den Arbeiter gesetzlich normierten Rechte im Zusammenhang mit dem Karenzurlaub bei Geburt eines Kindes gelten sinngemäß auch bei einer Karenzvereinbarung, die länger als bis zum zweiten Geburtstag des Kindes getroffen werden, längstens jedoch insgesamt bis zu 30 Monaten.

Karenzzeiten (wegen Mutterschaft, Vaterschaft, Hospitz oder Weiterbildung) werden als Dienstzeiten angerechnet bei Entgeltfortzahlung, Urlaub und Jubiläumsgeld.

## **§ 23 Verjährung**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen nach Ablauf von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruches. Forderungen auf Bezahlung von Überstunden, Reisekosten und Aufwandsätze etc. verfallen jedoch innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Kalendermonates, in dem diese Forderungen entstanden sind, sofern diese nicht schriftlich geltend gemacht wurden.

## **§ 24 Begünstigung**

Betriebsvereinbarungen, die den Arbeitern günstiger stellen wie in diesem Kollektivvertrag bleiben unberührt. Alle bisherigen Regelungen erlöschen mit dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages.

## **§ 25 Schlichtung von Streitigkeiten**

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen durch Vertreter der vertragsschließenden Parteien geschlichtet werden vor Anrufung der Arbeits- und Sozialgerichte oder anderer Behörden.

## II Lohnrechtlicher Teil

### § 26

#### Lohntabelle 2025

gültig ab 01.06.2025

<b>Stundenlohn</b>	<b>18,16 EUR</b>
--------------------	------------------

Dieser Lohnsatz gilt auch für Tätigkeiten in der endgültigen Kennzeichnung von Markenprogrammen.

<b>Schulungen/Besprechungen</b>	<b>EUR</b>
Entschädigung für halben Tag	70,00
Entschädigung für ganzen Tag	140,00

	<b>Zulage</b>
<b>Zusatztätigkeiten</b>	<b>EUR/Stunde</b>
AMA-Gütesiegel/REWE Schweine	5,06
PH-Messung Schweine	2,52
Gustino Schweine	5,06
AMA-Gütesiegel Kälber	3,60
Rindfleischkennzeichnung	3,60
Schweinefleischkennzeichnung (Kennzeichnung extern)	1,39
Schweinefleischkennzeichnung (Kennzeichnung Klassifizierer)	2,33
Schlachtnummernkennzeichnung	0,76
Gewichtskennzeichnung	0,76
Kühlraumbeschickung	0,76

Die Zulagen für Zusatztätigkeiten gelten ausschließlich für jene Dienstnehmer, welche das Dienstverhältnis vor dem 1. Juni 2010 begonnen haben.

Allfällige negative Zulagen nach Punkt IV. der Betriebsvereinbarung vom 24.04.2014 werden auf Zulagen für Zusatztätigkeiten angerechnet.

## **§ 27 Lohnerhöhung**

Die Lohntabelle ist ein Jahr gültig. Wenn der lohnrechtliche Teil des Kollektivvertrages nicht gekündigt wird, verlängert sich der lohnrechtliche Teil um 1 Jahr bei automatischer Lohnerhöhung nach den KV-Ansätzen der letzten Gehaltserhöhung für Vertragsbedienstete.

## **§ 28 Reisekostenvergütung**

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn ein Arbeiter über Auftrag des Arbeitgebers seinen Dienstort verlässt. Dienstort ist der Hauptschlachtbetrieb. Das ist jener Schlachtbetrieb, in welchem das höhere Entgelt erzielt wird. Eine Änderung des Hauptschlachtbetriebes wird dem Betriebsrat mitgeteilt.

Bei Ausführung von Aufträgen für andere Schlachtbetriebe liegt eine Dienstreise vor, für welche bei Benützung des arbeitnehmereigenen PKW's ein Fahrkostenersatz von € 0,50 je km gewährt wird. Für den steuerfreien Fahrkostenersatz wird das amtliche Kilometergeld gewährt.

Die Dienstreise beginnt mit dem Verlassen des vereinbarten Dienstortes, wenn sie vom Dienstort aus angetreten wird. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zum Dienstort bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr zur Wohnung des Arbeiters.

Hinsichtlich der Haftung für PKW-Schäden wird klargestellt, dass ein Haftungsausschluss für den Arbeitgeber nur für Fahrten zwischen Wohnort und Schlachtbetrieb (Haupt- oder Nebenbetrieb) besteht.

Für Dienstreisen wegen interner Schulungen wird ein Taggeld in der Höhe des jeweiligen steuerfreien Satzes des Einkommensteuergesetzes für Inlandsreisen gewährt. Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, wird für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tagessatzes (derzeit 30,00 Euro) gewährt.

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

**KR Friedrich Paul Gattringer**  
Landessekretär

Arbeitgeberverband der land-  
und forstw. Betriebe OÖ,  
Auf der Gugl 3, 4020 Linz

**Bernhard Mayr eh.**  
Obmann