



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



ARBEITGEBERVERBAND
der land- und forstwirtschaftlichen
Betriebe Oberösterreichs

Kollektivvertrag

**für die Angestellten
des Landesverbandes für
Leistungsprüfung und Qualitätssicherung
in Oberösterreich**

gültig ab 1. Jänner 2024

INHALTSVERZEICHNIS

Allgemeiner Teil

Vertragsschließende.....	2
Geltungsbereich	2
Geltungsdauer	2
Anzuwendendes Recht.....	3
Einstellung.....	3
Berufliche Aus- und Fortbildung der Kontrollorgane	4
Arbeitszeit.....	4
Feiertagsregelung.....	5
Dienstpostenschema	5
Urlaub	5
Anrechnungsbestimmungen	6
Verbrauch des Urlaubes	7
Erkrankung während desurlaubes	7
Urlaubsentgelt	8
Ablöseverbot.....	8
Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses.....	8
Dienstverhinderung	9
Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	9
Pflegefreistellung	10
Kündigungsfristen.....	11
Karenzurlaub	11
Abfertigung	11
Sonderzahlungen	12
Jubiläumsgeld.....	13
Pensionskasse	13

Gehaltsrechtlicher Teil

Bezüge	14
Anrechnung von Vordienstzeiten.....	14
Vorrückung, Aufstufung	14
Zulagen.....	15
Reisekostenvergütung.....	16
Schmutzzulage	17
Arbeitskleidung.....	17
Verjährung von Ansprüchen	17
Begünstigungsklausel.....	17
Anlage I - Gehaltstabelle	18

KOLLEKTIVVERTRAG
für die Angestellten
des Landesverbandes für
Leistungsprüfung und Qualitätssicherung
in Oberösterreich

I
Allgemeiner Teil

§ 1
Vertragsschließende

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

§ 2
Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: für das Bundesland Oberösterreich
2. Persönlich: für alle Angestellten des Landesverbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in Oberösterreich.
3. Personenbezogene Bezeichnungen gelten für weibliche und männliche Angestellte.

§ 3
Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2024** in Kraft
2. Er gliedert sich in
I Allgemeiner Teil
II Gehaltsrechtlicher 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 vertragsschließenden Parteien mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zur Erneuerung bzw. Abänderung des gekündigten Teiles dieses Kollektivvertrages durch die vertragsschließenden 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, ist auf die Dienstverhältnisse der Angestellten des Landesverbandes das Gutsangestelltengesetz, bzw. die für die land- und forstwirtschaftlichen Angestellten anwendbaren Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes (LAG) in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

Einer betriebsinternen Lösung von Arbeitsrechtsfragen bleibt der Abschluss von Betriebsvereinbarungen vorbehalten.

§ 5 Einstellung

1. Die Einstellung von Angestellten erfolgt durch den Landesverband. Der Betriebsrat ist vor der Einstellung unverzüglich zu verständigen.
2. Der Aufgabenkatalog für die Angestellten wird im Einvernehmen zw. dem Landesverband und dem Betriebsrat festgelegt.
3. Die Beförderung zu Kontrollorganen erfolgt durch den Landesverband. Der zuständige Betriebsrat ist beizuziehen.

§ 6 **Berufliche Aus- und Fortbildung der Kontrollorgane**

1. Nach Abschluss des Grundkurses ist eine schriftliche und mündliche Eignungsprüfung abzulegen.
2. Die Prüfungen sind von den Vortragenden des Grundkurses abzunehmen.
3. Bei einem negativen Prüfungserfolg ist nach sechs Monaten eine Wiederholungsprüfung abzulegen, bei neuerlichem Nichtbestehen wird die Kündigung ausgesprochen.
4. Zur fachlichen Weiterbildung setzt der Landesverband je nach Bedarf, wenn möglich jährlich, Fortbildungskurse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat fest.
5. Kurzschulungskurse werden bei Bedarf abgehalten, Anregungen hierzu können vom Betriebsrat ergehen.
6. Der Besuch des Grundkurses und der Fortbildungskurse ist für die Teilnehmer kostenlos.
7. Die Kursteilnehmer behalten ihren Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes und Ersatz der Fahrtkosten.'
8. Die Fachausbildung zum Kontrollassistenten ist für den Angestellten kostenlos. Wenn der Angestellte das Dienstverhältnis innerhalb der ersten drei Jahren beendet, sind die Ausbildungskosten an den Dienstgeber zu refundieren und zwar 100 % bei Austritt im ersten Jahr, zwei Drittel bei Austritt im zweiten Jahr und ein Drittel bei Austritt im dritten Jahr.

§ 7 **Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und richtet sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach der Natur der Sache.
2. Die Einteilung für den Kontrolldienst erfolgt durch den Landesverband im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat.
3. Dienstbesprechungen und Schulungen und vom Landesverband angeordnete andere Dienstleistungen sind in die Arbeitszeit einzurechnen.

§ 8 Feiertagsregelung

1. Es gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.
2. Der 24. 12. und der 31. 12. sind für alle Angestellten des Landesverbandes arbeitsfrei.

§ 9 Dienstpostenschema

1. Die Angestellten des Landesverbandes werden laut folgendem Schema erfasst:
 - a) Verwaltungskräfte
 - b) Kontrollassistenten
 - c) Gebietsbetreuer
2. Im gehaltsrechtlichen Teil des Kollektivvertrages sind die Gehaltsansprüche der Angestellten geregelt.

§ 10 Urlaub

1. Den Angestellten 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.

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. Auch für Angestellte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt ein jährliches Urlaubsausmaß von 36 Werktagen, sofern sie mindestens 15 Jahre beim Landesverband für Leistungsprüfung beschäftigt waren.

(Bezüglich Beendigung des Dienstverhältnisses siehe § 16)

3. Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt.
4. Beim Landesverband entspricht das Kalenderjahr dem Urlaubsjahr. Näheres kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 11 Anrechnungsbestimmungen

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind weiter anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960 in der jeweils gültigen Fassung, im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens 6 Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962 oder an einer dieser gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von 4 Jahren;
3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren;
4. Zeiten für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947 gebührt (die Anrechnung findet nicht statt, soweit das Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist);
5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation;
6. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
7. Zeiten nach den Abs. 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen; Zeiten nach dem Abs. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen;
8. fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen;
9. Begünstigte und Gleichgestellte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz 1970 in der jeweils geltenden Fassung, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub

bei einer Erwerbsminderung von 1 bis 39 % auf	2 Werktage
bei einer Erwerbsminderung von 40 bis 49 % auf	4 Werktage
bei einer Erwerbsminderung von 50 bis 59 % auf	5 Werktage
bei einer Erwerbsminderung ab 60 % auf	6 Werktage

sofern der Bescheid über die MdE bei Beginn des Dienstverhältnisses, wenn der Anspruch während des Dienstverhältnisses eingetreten ist, dann ohne unnötigen Aufschub dem Dienstgeber übergeben wurde.

§ 12 Verbrauch des Urlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Landesverband und dem Angestellten, unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Angestellten zu vereinbaren.
2. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres verbraucht werden kann.
3. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 13 Erkrankung während des Urlaubes

1. Erkrankt (verunglückt) ein Angestellter während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Angestellte durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.
2. Übt ein Angestellter während seines Urlaubes 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 Angestellte hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Angestellten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.
4. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Angestellte ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.
5. Erkrankt der Angestellte während eines Urlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde.
6. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird.
7. Kommt der Angestellte diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 14 Urlaubsentgelt

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

1. ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden;
2. in allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen;
3. regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Angestellten gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre;
4. in das regelmäßige Entgelt zur Berechnung des Urlaubsentgeltes sind alle Zulagen, die nach den Bestimmungen dieses Vertrages laufend bezahlt werden, einzubeziehen.

§ 15 Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Angestellte, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

§ 16 Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Dem Angestellten 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, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch
 - a) unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
 - b) verschuldete Entlassung.Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.
2. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Angestellte ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
3. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
4. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften durch
 - a) Entlassung ohne Verschulden des Angestellten
 - b) begründeten vorzeitigen Austritt des Angestellten

c) Kündigung seitens des Dienstgebers oder

d) einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Angestellten überwiegend zu leisten war.

5. Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1,3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Angestellten endet.

§ 17 Dienstverhinderung

Ist ein Angestellter durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, gelten hinsichtlich der Entgeltfortzahlung folgende Bestimmungen:

<u>Dienstzeit</u>	<u>volles Entgelt</u>	<u>halbes Entgelt</u>
Im 1. Jahr	6 Wochen	4 Wochen
von 2 - 15 Jahren	8 Wochen	4 Wochen
von 15 - 25 Jahren	10 Wochen	4 Wochen
ab 25 Jahren	12 Wochen	4 Wochen

Bei wiederholter Dienstverhinderung innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach obiger Tabelle nicht erschöpft ist.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 18 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1. Bei Fortzahlung des Entgeltes gelten die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Gutsangestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
2. Darüber hinaus behalten die Angestellten des Landesverbandes den Anspruch auf das Entgelt, wenn sie aus nachstehenden wichtigen Gründen an der Dienstleistung verhindert sind:
 - a) bei eigener Eheschließung 3 Tage
 - b) Teilnahme an der Kindereheschließung 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 im eigenen Haushalt lebenden Geschwister 2 Tage
 - h) bei Tod der nicht im eigenen

- | | | |
|----|--|--------|
| | Haushalt lebenden Kinder | 1 Tag |
| i) | bei Tod der nicht im eigenen Haushalt lebenden Eltern (Schwiegereltern) | 1 Tag |
| j) | bei Tod der nicht im eigenen Haushalt lebenden Geschwister | 1 Tag |
| k) | bei Tod der Großeltern/Schwieger-Großeltern | 1 Tag |
| l) | bei Wohnungswechsel innerhalb eines Jahres | 2 Tage |
| | In begründeten Fällen können nach einem Ansuchen 3 Tage gewährt werden. | |
| m) | bei notwendiger ärztlicher Behandlung die aufzuwendende Zeit, welche durch die ärztliche Bestätigung nachzuweisen ist. | |

§ 19 Pflegefreistellung

1. Ist der Angestellte nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder wegen notwendiger Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Dienstzeit innerhalb eines Dienstjahres.
2. Ein Ausfall einer ständigen Betreuungsperson liegt nur vor, bei
 - a) Tod
 - b) Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt
 - c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen, auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung
 - d) schwerer Erkrankung.
3. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Angestellten in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Angestellte in Lebensgemeinschaft lebt.
4. Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Dienstleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres, wenn der Angestellte den Freistellungsanspruch gemäß den Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen zusteht.
5. Die Pflegefreistellung ist dann zu verneinen, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere geeignete Person die Pflege zumutbar übernehmen kann.

6. Die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung ist durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen und die LV-Aufsichtsorgane sind jederzeit zu einer Überprüfung berechtigt. Die Kosten der ärztlichen Bestätigung sind vom Dienstgeber zu tragen.

§ 20 Kündigungsfristen

1. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig zum **Monatsende** gekündigt werden.
2. Für den **Dienstgeber** beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen und erhöht sich

nach dem vollendeten 2. Dienstjahr	auf 2 Monate
nach dem vollendeten 5. Dienstjahr	auf 3 Monate
nach dem vollendeten 15. Dienstjahr	auf 4 Monate
nach dem vollendeten 25. Dienstjahr	auf 5 Monate

3. Für den **Dienstnehmer** kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein.
4. Ein **Probendienstverhältnis** kann bis zur Dauer von einem Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses vereinbart werden; innerhalb dieser Frist kann es vom Dienstnehmer und Dienstgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 21 Karenzurlaub

Der Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz kann für eine Angestellte einvernehmlich verlängert werden bis zur Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes. Das Ausmaß des Karenzurlaubes ist auf alle Ansprüche im vollen Umfang anzurechnen, welche sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten. Dies gilt für sämtliche dienstzeitabhängige Ansprüche.

§ 22 Abfertigung

- 1) Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen der §§ 22 und 22 a des Gutsangestellten-gesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
- 2) Bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses gebührt die volle Abfertigung nach Abs. 1.
- 3) Im Falle des Todes gebührt die volle Abfertigung den gesetzlichen Erben. Bei Eigenkündigung des Angestellten gebührt die volle Abfertigung nach Abs. 1, wenn die für den Ar-

beitgeber vorgeschriebenen Kündigungsfristen und -termine (Quartalsende) eingehalten werden.

- 4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn Angestellte ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflösen.
5. Der Abfertigungsanspruch besteht auch dann, wenn der Angestellte seinen Austritt erklärt, weil er zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit nicht fortsetzen kann.
6. Vereinbaren Arbeitgeber und Angestellte einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht der bis zum Inkrafttreten des BMVG BGBl I/2002/ 100 geltenden Regelungen (31.12.2002) in jenes Abfertigungsrecht, welches mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wirksam geworden ist, kann der Angestellte binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen zurücktreten.

§ 23 Sonderzahlungen

1. Alle Angestellten 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 Angestellten 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. 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. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres, so gebühren dem Angestellten die Sonderzahlungen nach Abs. 1 und 2 entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig.

§ 24 Jubiläumsgeld

1. Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung beim Landesverband, welche vor dem 01.04.2003 begonnen hat, erhalten alle Angestellte aus Anlass ihres Dienstjubiläums:
 - a) nach 25 Dienstjahren einen Bruttomonatsbezug
 - b) nach 35 Dienstjahren zwei Bruttomonatsbezüge.

2. Unter Bruttomonatsbezug ist der volle letzte Bruttobezug (ohne Berücksichtigung der Sonderzahlungen) vor Vollendung des Dienstjubiläums zu verstehen.

§ 25 Pensionskasse

Anstelle der Erhöhungen bei Bruttogehalt und Verwaltungsdienstzulage laut Anlage 1 des Kollektivvertrages kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, dass den Angestellten 3% von Bruttogehalt und Verwaltungsdienstzulage zuzüglich Sonderzahlungen als Arbeitgeberbeiträge an eine Pensionskasse gem. Betriebspensionsgesetz eingezahlt wird.

Für Angestellte, welche nach dem 31.03.2003 ein Dienstverhältnis beginnen, besteht für den Arbeitgeber eine Beitragspflicht von 1,5 %.

Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenpension aufgrund dieser Pensionskassenbeiträge sind sofort unverfallbar.

II Gehaltsrechtlicher Teil

§ 26 Bezüge

1. Die Bezüge der Angestellten werden in Anlehnung an die Gehaltsansätze der Vertragsbediensteten wie folgt festgelegt:
2. Verwendungsgruppen:

1. Verwaltungskräfte	Gruppe d, c
2. Kontrollassistenten	Gruppe d
3. Gebietsbetreuer	Gruppe c
3. Für die Angestellten ist das Gehaltsschema der Anlage I maßgebend.
4. Die Gehaltsbezüge sind monatlich im Nachhinein bis zum Monatsende zu überweisen.

§ 27 Anrechnung von Vordienstzeiten

1. Alle beim Landesverband zurückgelegten Dienstzeiten werden für die Gehaltseinstufung voll angerechnet.
2. Die Zeit des Präsenz- oder Zivildienstes wird angerechnet, wenn unmittelbar danach (kein fremdes Dienstverhältnis) beim Landesverband ohne Unterbrechung die Beschäftigung aufgenommen wurde oder wird.
3. Voll angerechnet wird der erfolgreiche Besuch einer Landwirtschaftsschule innerhalb des LV-Dienstverhältnisses (neuntes Pflichtschuljahr ausgenommen) oder wenn ein solches unmittelbar danach (kein fremdes Dienstverhältnis) begonnen wurde oder wird.

§ 28 Vorrückung, Aufstufung

1. Die Vorrückung der Angestellten in eine höhere Gehaltsstufe erfolgt ab der Beförderung zum Kontrollassistent jeweils mit dem Ablauf von zwei Jahren.
2. Mit Erreichen von 10 Dienstjahren wird der Angestellte jedenfalls in die Verwendungsgruppe „d“, Gehaltsstufe 6, eingestuft.
3. Vorrückungstermine sind der 1. Jänner und der 1. Juli jeden Jahres.

4. Fällt das Ende zweier vollendeter Dienstjahre in das 1. oder 4. Vierteljahr, so ist der Vorrückungstermin der 1. Jänner; fällt dieses Ende innerhalb des 2. oder 3. Vierteljahres, so ist der Vorrückungstermin der 1. Juli.
5. Verwaltungskräfte können nach 5-jähriger Dienstzeit und zumindest guter Dienstbeschreibung in die Verwendungsgruppe „c“ aufgestuft werden.

§ 29 Zulagen

1. Zu den Bezügen laut Anlage I erhalten die Angestellten monatlich nachstehende Zulagen:
 - a) Kinderzulage für jedes unversorgte Kind mit Anspruch auf Familienbeihilfe € 10,90
 - b) Ausbildungszulage € 7,37

Erläuterungen:

zu a): Die Kinderzulage wird bis zum Schul- bzw. Lehrabschluss des Kindes gewährt; sie entfällt bei Aufnahme einer eigenen Berufstätigkeit; (bei Ehepartner oder Lebenspartner nur einmaliger Anspruch);

zu b): Die Ausbildungszulage erhalten alle Angestellten, die den erfolgreichen Besuch einer Landwirtschaftsschule oder den land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterbrief oder die Meisterprüfung, den Besuch einer höheren landwirtschaftlichen Schule oder mindestens eine gleichwertige abgeschlossene Schulausbildung nachweisen können;

2. Gebietsbetreuer erhalten je Nachkontrolle € 5,91.
3. Für die Einschulung von neuen Mitarbeitern wird eine Prämie in der Höhe von 1,5 Arbeitsstunden pro Betrieb für bzw. max. 14 Tage gewährt.
4. Für Angestellte wird eine Funktionszulage von € 2,51 pro Stunde gewährt für folgende Tätigkeiten:
Trinkwasserprobenahme, Futtermittelprobenahme, Kontrollen LKV Austria, Überprüfung Milchmengenmessgeräte und Melkroboter, Milchleistungsprüfung bei Melkroboterbetrieben und Stellvertretertätigkeit für Gebietsbetreuer.

Diese Zulage wird monatlich ausbezahlt ohne Berücksichtigung bei Sonderzahlungen.

§ 30 Reisekostenvergütung

1. Für alle Landesverband-Angestellten gebührt das amtliche Kilometergeld.

- a) für Fuß- und Fahrradkilometer
 - (bis 5 km) € 0,20
 - (ab 6 km) € 0,47
- b) für Motorfahräder und Motorräder
je Fahrkilometer
 - unter 250 cm³ € 0,14
 - über 250 cm³ € 0,24
- c) für Personen- und Kombinationskraftwagen
je Fahrkilometer € 0,42
- d) für jede Person, deren Mitbeförderung
dienstlich notwendig ist, gebührt ein
Zuschlag je Fahrkilometer von € 0,05

2. Bei Gebietsbetreuern und Key-Usern gebühren als Reisezulage die Tages- und Nächtigungsgebühren im Ausmaß der steuerfreien Tages- und Nächtigungsgebühren bei Dienstreisen (§ 26 EStG). Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tageshöchsatzes von derzeit € 26,40/Tag verrechnet werden. Für eine erforderliche Nächtigung gebührt ein Betrag von € 15,00. Kann mit diesem Betrag der tatsächliche Nächtigungsaufwand nicht gänzlich abgedeckt werden, ist die Differenz gegen Vorlage der Rechnung für die Nächtigung zu bezahlen.

3. Bei dienstlich angeordneten Schulungen gelten für Kontrollassistenten folgende Tagesgebührensätze:

Dauer Stunden	Tagesgebühr in Oberösterreich
	€
3.01 - 4.00	8,80
4.01 - 5.00	11,00
5.01 - 6.00	13,20
6.01 - 7.00	15,40
7.01 - 8.00	17,60
8.01 - 9.00	19,80
9.01 - 10.00	22,00
10.01 - 11.00	24,20
11.01 - 24.00	26,40

Die Nächtigungsgebühr beträgt € 15,00.

4. Die Auszahlung der Reisekosten erfolgt laut monatlicher Reiserechnung.

§ 31 Schmutzzulage

Kontrollassistenten der Verwendungsgruppe „d“ erhalten eine monatliche Schmutzzulage von 53 Euro, die steuer- und beitragsfrei gewährt wird aufgrund der überwiegenden Stallarbeit für den außergewöhnlichen Aufwand bei der Körperreinigung und für die Reinigung von Arbeitskleidung und Unterwäsche. Diese Zulage wird 12 Mal jährlich mit dem laufenden Gehalt ausbezahlt, für Teilzeitbeschäftigte im aliquoten Ausmaß.

§ 32 Arbeitskleidung

Der Arbeitgeber hat jedem Angestellten die erforderliche Arbeits- und Schutzkleidung (Mantel, Overall, T-Shirt, Kappe) zur Verfügung zu stellen. Für den Ankauf von rutschfesten Arbeitsschuhen oder Arbeitstiefeln wird jedem Angestellten ein Kostenersatz von 100 Euro in jedem zweiten Kalenderjahr gewährt – gegen Vorlage einer Rechnung.

§ 33 Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die beim Dienstgeber nicht mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen mit Ablauf von 6 Monaten, gerechnet vom Ende des Dienstverhältnisses.

§ 34 Begünstigungsklausel

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Angestellten günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

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

Präs. Gerhard Leutgeb e.h.
Obmann

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

Bernhard Mayr e.h.
Obmann

Anlage I - Gehaltstabelle

Zum Kollektivvertrag für Angestellte in der Milchleistungskontrolle
Landesverband für Leistungsprüfung u. Qualitätssicherung in OÖ
Gültig ab 1. Jänner 2024

1. Verwendungsgruppe "d" (u. a. für Kontrollassistenten)							
Gehalts- stufe	DJ	VDZ	Brutto- gehalt I	Gehalts- stufe	DJ	VDZ	Brutto- gehalt I
1	0		2.119,50	12	22		2.401,50
2	2		2.125,30	13	24		2.433,40
3	4		2.131,50	14	26		2.466,00
4	6		2.160,40	15	28		2.498,10
5	8		2.189,40	16	30		2.532,20
6	10		2.218,00	17	32		2.566,80
7	12		2.247,00	18	34		2.601,80
8	14		2.275,60	19	36		2.639,10
9	16		2.306,40	20	38		2.676,20
10	18		2.338,00	21	40		2.713,30
11	20	215,00	2.369,80	22	42		2.750,50
				23	44	215,00	2.787,60
2. Verwendungsgruppe "c" (u. a. für Gebietsbetreuer)							
Gehalts- stufe	DJ	VDZ	Brutto- gehalt I	Gehalts- stufe	DJ	VDZ	Brutto- gehalt I
1	0		2.586,00	12	22		3.061,00
2	2		2.627,30	13	24		3.112,80
3	4		2.668,70	14	26		3.165,70
4	6		2.709,50	15	28		3.218,60
5	8		2.750,70	16	30		3.271,70
6	10		2.791,70	17	32		3.325,50
7	12		2.833,20	18	34		3.379,40
8	14		2.874,00	19	36		3.433,10
9	16		2.917,10	20	38		3.486,50
10	18		2.962,80	21	40		3.540,20
11	20	215,00	3.011,60	22	42		3.593,80
				23	44	215,00	3.647,50
3. Sonstiges							
a) Die Auszahlung der Reisekosten erfolgt laut monatlicher Reiserechnung und gemäß Kollektivvertrag.							
b) Die Zulagen entsprechen gemäß Kollektivvertrag dem Stand vom 24. 10. 2001.							
Die Gehaltsansätze werden ab 01.01.2024 um 9,15 %, mindestens jedoch um 192 Euro erhöht.							
c) Die Gehälter werden ab 01.01.2025 um 210,00 Euro vor KV-Erhöhung erhöht.							
Linz, im Jänner 2024							