



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



ARBEITGEBERVERBAND
der land- und forstwirtschaftlichen
Betriebe Oberösterreichs

Kollektivvertrag

für Arbeitnehmer der
MAHL- und MISCHGENOSSENSCHAFTEN
in Oberösterreich

gültig ab 1. Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Geltungsbereich	4
Geltungsdauer	4
Arbeitszeit	4
Gleitende Arbeitszeit	5
Arbeitsleistungen	5
Ruhetage	6
Überstunden	6
Mehrarbeit	6
Urlaub	6
Verbrauch des Urlaubes	7
Erkrankung während des Urlaubes	8
Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen)	8
Jubiläumsgeld	9
Entgelt bei Dienstverhinderung	9
Sonstige Dienstverhinderung	11
Aufwandsentschädigungen	11
Schmutzzulage	12
Karenzurlaub	12
Papamonat	12
Reparaturarbeiten	12
Kündigung	12
Abfertigung	13
Verjährung	13
Lohnordnung	14
Schlichtung von Streitigkeiten	14
Schlussbestimmungen	14

KOLLEKTIVVERTRAG
FÜR ARBEITNEHMER DER
MAHL- und MISCHGENOSSENSCHAFTEN
in Oberösterreich

abgeschlossen zwischen dem

O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz, und der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für Oberösterreich, Scharitzerstraße 9, 4010 Linz, einerseits,
und dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs, Auf der Gugl 3, 4021 Linz, sowie der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich, Auf der Gugl 3, 4021 Linz, anderseits.

Arbeitnehmer der Mahl- und Mischgenossenschaften erhalten in allen Unklarheiten und Streitfällen Auskünfte beim

Oberösterreichischen Land- und Forstarbeiterbund:

Landessekretariat, 4040 Linz, Gstöttnerhofstraße 12/4,
T 0732/71 50 62

**Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft
für Oberösterreich:**

Kammerbüro Linz, Scharitzerstraße 9,
T 0732/656381-0

Arbeitgeber erhalten in allen Unklarheiten und Streitfällen Auskünfte beim

Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich, und bei der

Landwirtschaftskammer für Oberösterreich

beide Auf der Gugl 3, 4021 Linz,
T 0732/6902 - 1306

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das Bundesland Oberösterreich
2. **Sachlich:** Für alle Mahl- und Mischgenossenschaften mit beschränkter Haftung in Oberösterreich.
3. **Fachlich:** Für alle Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben der Mahl- und Mischgenossenschaften, ihrer Neben- und Hilfsbetriebe, die den Mahl- und Mischgenossenschaften zugehörig sind, die zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglieder der vertragschließenden Parteien waren oder später werden, ferner für Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der vorher genannten Betriebe übergeht.
4. **Persönlich:** Für alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten Dienstnehmer der Mahl- und Mischgenossenschaften, auf die das Landarbeitsgesetz in ihrer Gänze Anwendung finden.

§ 2

Geltungsdauer

1. Dieser Vertrag tritt mit 1. Juni 2025 in Kraft.
2. Dieser Kollektivvertrag, wie auch einzelne Bestimmungen desselben, können von jedem der Vertragspartner, nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.
3. Während dieser Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung oder Ergänzung der Vereinbarungen von den vertragschließenden Parteien zu führen
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt sind.

§ 3

Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Lande den Betrieben im Einvernehmen mit den Dienstnehmern überlassen.
2. Am Ende des jährlichen Durchrechnungszeitraumes sind Zeitguthaben mit 50 % Überstundenzuschlag vom durchschnittlichen Stundenlohn des letzten Kalendermonats abzugelten.

3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Arbeitspausen werden mit dem Geschäftsführer bzw. geschäftsführenden Obmann der Mahl- und Mischgenossenschaft und den Arbeitnehmern festgesetzt. An Samstagen ist der Arbeitschluss spätestens mittags um 12.00 Uhr. Arbeitspausen zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet (§ 162 LAG).
4. Als Normalarbeitszeit gilt die Zeit von 6 Uhr früh bis 20 Uhr abends. Die tägliche Normalarbeitszeit kann auf 10 Stunden ausgedehnt werden.
5. Die Arbeitszeit beginnt und endet am vereinbarten Standort der Mischanlage.

§ 3 a

Gleitende Arbeitszeit

1. Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.
2. Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarungen, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).
3. Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:
 - a) Die Dauer der Gleitzeitperiode,
 - b) Den Gleitzeitrahmen,
 - c) Das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
 - d) Dauer und Lage der fiktiven Tagesarbeitszeit

§ 4

Arbeitsleistungen

1. Den Mischmeistern obliegt das Fahren und die Bedienung der fahrbaren Schrot- und Mischanlage sowie die Pflege und Wartung dieser.
2. Die Einstufung als Mischmeister erfolgt nach einer zweijährigen Anlernzeit.
3. Dienstnehmer ohne besondere Qualifikation, die für die Mahl- und Mischgenossenschaft tätig werden, werden als Hilfsarbeiter(in) eingesetzt.
4. Mitgliedsbetriebe der Mahl- und Mischgenossenschaften sind nicht berechtigt, Mischmeister zu Arbeiten heranzuziehen, die über die Bedienung und Wartung der Mischanlage hinausgehen. Die Mischmeister sind jedoch verpflichtet, nach Tunlichkeit bei der Zubereitung der Futtermischungen behilflich zu sein.

§ 5

Ruhetage

Als Feiertage im Sinne des Landarbeitsgesetzes gelten der

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrtstag, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August,

26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember; am 24. und 31. Dezember endet die Dienstzeit um 12.00 Uhr.

Weiters gilt der 29. Juni (Peter und Paul) als Feiertag.

Anstelle des 29. Juni (Peter u. Paul) wird ein Tag zusätzlicher Urlaub gewährt.

§ 6

Überstunden

1. Für Arbeiten an Feiertagen gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.
2. Überschreitungen der im § 3 dieses Vertrages festgelegten Arbeitszeit sind als Überstunden gesondert zu entlohnen. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %, für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bis zu acht Stunden 100 % jenes Stundenlohnes, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.
3. Für Arbeiten bei Nacht, das ist in der Zeit von 20.00 Uhr abends bis 6.00 Uhr früh, wird ein 100%iger Zuschlag gewährt.
4. Eine solche Mehrdienstleistung kann innerhalb von vier Wochen durch Freizeit im Verhältnis 1 1,5, bei Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit im Verhältnis 1:2 ausgeglichen werden.
5. Erfolgt kein Ausgleich durch Freizeit, so sind die Überstunden im nächstfolgenden Monat abzurechnen.

§ 6 a

Mehrarbeit

1. Teilzeitkräften gebührt für Mehrarbeit ein Zuschlag von 25 % je Mehrarbeitsstunde auf den Brutto-Istlohn
2. Der Mehrarbeitszuschlag entfällt, wenn der Brutto-Istlohn den kollektivvertraglichen Ansatz um mindestens 15 % übersteigt.

§ 7

Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener, bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktagen und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktagen. Auch für Dienstnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben gilt ein jährliches Urlaubsausmaß von 36 Werktagen, sofern diese Dienstnehmer mindestens 15 Dienstjahre im Betrieb beschäftigt waren.

2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.
3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

- a) Die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit, sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft in der Landwirtschaft, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert hat.
- b) Zeiten des Besuches einer allgemeinen bildenden höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule bis zu einem Höchstausmaß von 4 Jahren;
- c) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren;
- d) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Tätigkeit, sofern sie mindestens sechs Monate gedauert hat.

Fallen anrechenbare Zeiten zusammen bzw. überschneiden sie sich, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Zeiten nach lit. a), c) und d) sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach lit. b) sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen

4. Begünstigte Invalide im Sinne des § 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 329/1973, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen. Der Dienstnehmer hat den Anspruch auf diesen Zusatzurlaub bei Beginn des Dienstverhältnisses, wenn der Anspruch während des Dienstverhältnisses eingetreten ist, dann ohne unnötigen Aufschub, dem Dienstgeber bekannt zu geben.

§ 8

Verbrauch des Urlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers zu vereinbaren.
2. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.
3. Dem Dienstnehmer 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 entspre-

chenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

4. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung den gesetzlichen Erben.

§ 9

Erkrankung während desurlaubes

1. Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden die auf Werkstage fallenden Krankheitsstage auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Tage gedauert hat.
2. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung oder der Unglücksfall mit dieser Erwerbstätigkeit im ursächlichen Zusammenhang steht.
3. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.
Der Dienstnehmer hat nach termingemäßigem Ablauf seinesurlaubes oder, falls die Erkrankung länger andauert, nach Beendigung, seinen Dienst anzutreten. Ein Urlaubsrest ist nach Möglichkeit im laufenden Urlaubsjahr zu verbrauchen.

§ 10

Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen)

1. Die Dienstnehmer erhalten im Monat Juni einen Urlaubszuschuss und im Monat November das Weihnachtsgeld.
2. Der Urlaubszuschuss und das Weihnachtsgeld werden jeweils in der Höhe des laufenden Bruttolohnes, bei 173-stündiger monatlicher durchschnittlicher Arbeitszeit, berechnet. Nicht Vollbeschäftigten gebühren die Sonderzahlungen im aliquoten Ausmaß. Der Urlaubszuschuss ist mit 1. Juli, das Weihnachtsgeld mit 1. Dezember eines jeden Jahres fällig. Die Auszahlung der Sonderzahlungen kann auch in halber Höhe erfolgen und zwar viermal jährlich zum 1. März, 1. Juni, 1. September und 1. Dezember.
3. Dienstnehmer, die noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses während des Jahres gebühren die Sonderzahlungen im aliquoten Ausmaß.
4. Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht nicht, wenn der Dienstnehmer unberechtigt vorzeitig austritt.

§ 10 a

Jubiläumsgeld

1. Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von 25 vollen Dienstjahren in ein- und demselben Betrieb einer Mahl- und Mischgenossenschaft steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß eines Bruttomonatslohnes, nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 35 vollen Dienstjahren ein solches von zwei Bruttomonatslöhnen zu.
2. Bei Berechnung der Dienstzeit werden Dienstzeiten als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling in einer Mahl- und Mischgenossenschaft im Lande Oberösterreich berücksichtigt bzw. angerechnet.
3. Das Jubiläumsgeld gilt nicht für Berechnungsgrundlagen hinsichtlich Urlaub, Abfertigung, Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung, Kündigung, usw.

§ 11

Entgelt bei Dienstverhinderung

1. Entgeltfortzahlung - Anspruch

- a) Ist ein Dienstnehmer 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 Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
- b) 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 Landesinvalidenamt 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.
- c) 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.
- d) Wird ein Dienstnehmer 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 Zusammen-

hang 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.

- e) In lit. b) genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gem. lit. d) gleichzuhalten.

2. Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

- a) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß Abs. 1 nicht gemindert werden.
- b) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß Abs. 1 nach dem regelmäßigen Entgelt.
- c) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. b) gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre. Nicht zu berücksichtigen sind Aufwandsentschädigungen, die nicht Lohnbestandteil sind sowie etwaige Schmutz- und Erschwerniszulagen.

3. Mitteilungs- und Nachweispflicht

- a) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, 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.
- b) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.
- c) In den Fällen des Abs. 1 Pkt. b) und f) hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
- d) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Pkt. a) oder c) nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

4. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird ein Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gekündigt, ohne wichtigen Grund entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers oder wird das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach Abs. 1 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 12

Sonstige Dienstverhinderung

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens für die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe, ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist, insbesondere in nachfolgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung..... 2 Tage
- b) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners 2 Tage
- c) bei Teilnahme an der Eheschließung von eigenen Kindern 1 Tag
- d) bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin 1 Tag
- e) bei Tod der Eltern oder Schwiegereltern oder eigener Kinder..... 1 Tag
bei gemeinsamem Haushalt dieser Angehörigen..... 2 Tage
- f) bei Wohnungswechsel innerhalb eines Kalenderjahres 1 Tag
- g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen.
- h) Vorladung vor Behörden und Gerichte sowie sonstiger Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat.
- i) bei schwerer Erkrankung von nahen Familienmitgliedern oder des Lebensgefährten/in
- j) bei notwendiger Betreuung eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr in Folge Ausfall der Betreuungsperson.
- k) bei Einsätzen im Katastrophenfall (Freiwillige Feuerwehr und Rettung)..... 1 Tag

§ 13

Aufwandsentschädigungen

1. Für Fahrten mit dem eigenem PKW, die im Auftrag des Dienstgebers durchgeführt werden (z.B. Ersatzteilbeschaffung für Mischanlage, Arbeitskräftebeschaffung usw.) wird ein Kilometergeld in der Höhe des amtlichen Satzes bezahlt. Die Abrechnung erfolgt mit der übernächsten Lohnzahlung. Über die zurückgelegte Fahrtstrecke und Fahrtroute sind genaue Aufzeichnungen zu führen.
2. Zur Abgeltung der erhöhten Auslagen erhalten die Dienstnehmer für Dienstfahrten, welche außerhalb ihres Betreuungsbereiches liegen und vom Dienstgeber ausdrücklich angeordnet sind, Reisediäten in der Höhe des Tarifes der Reisegebühreenvorschrift, sofern diese Fahrten länger als sechs Stunden dauern und der Dienstnehmer keine Gelegenheit hat, an seinem Wohnort das Mittagessen einzunehmen.
3. Der Dienstgeber hat dem ständig beschäftigten Dienstnehmer ein Paar Arbeitsschuhe sowie einen Anorak als Kälteschutz einmal jährlich zur Verfügung zu stellen, wenn der Dienstnehmer während des Mischvorganges überwiegend im Freien arbeiten muss. Weiters hat der Dienstgeber dem ständig beschäftigten Dienstnehmer Arbeitshandschuhe nach Bedarf zur Verfügung zu stellen, jedoch höchstens 12 Paar Arbeitshandschuhe pro Kalenderjahr.
4. Dienstgeber und Dienstnehmer können vereinbaren, dass die Verpflichtung des Dienstgebers gemäß Absatz 3 auch in der Form erfüllt werden kann, dass die Anschaffung der Kälteschutzbekleidung (Anorak) und der Arbeitsschuhe vom Dienstnehmer selbst vorgenommen wird. Der Dienstnehmer hat die Kosten gegen Vorlage einer Rechnung nachzuweisen. Als Ersatz gebühren für den Kälteschutz maximal 160 Euro und für ein Paar Arbeitsschuhe gleichfalls maximal 160 Euro jeweils pro Jahr.

§ 14

Schmutzzulage

Für Arbeiten an der Mischmaschine während des Schrot- und Mischvorganges, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeiten eine außerordentliche Verschmutzung verursachen, wird den Arbeitnehmern eine Schmutzzulage in der Höhe von 10 % des jeweiligen Normalstundenlohnes gewährt. Der Dienstnehmer hat über die Dauer der Schrot- und Mischarbeiten genaue Aufzeichnungen zu führen und zwar mit Datum und Uhrzeit sowie mit dem Vermerk des Einsatzbetriebes. Diese Zulage wird mit dem nächsten Monat abgerechnet. Der Dienstnehmer hat die Aufzeichnungen über die Schmutzzulage rechtzeitig vorzulegen.

§ 14 a

Karenzurlaub

Die gesetzlichen Rechte des Dienstnehmers im Zusammenhang mit dem Karenzurlaub bei Geburt eines Kindes gelten sinngemäß auch bei einer Karenzvereinbarung, die länger als bis zum 2. Geburtstag des Kindes getroffen wird, längstens jedoch insgesamt bis zu 36 Monaten.

§ 14 b

Papamonat

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgelts für eine ununterbrochene Dauer von 28 bis 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen (Famlienzeit) innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes.

§ 15

Reparaturzulage

Für Reparaturarbeiten nach Rücksprache mit der Geschäftsführung wird ein Zuschlag von 15 Euro gewährt.

§ 16

Kündigung

1. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen wurden, können von Dienstgeber und Dienstnehmer 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 und nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf 4 Monate und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf 5 Monate.
3. Für den Dienstnehmer kann das Dienstverhältnis mit dem letzten Tag des Kalendermonats 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.

5. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes frei zu geben. Dies gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension

§ 17

Abfertigung

1. War ein Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis vor dem 5. Februar 2003 begonnen hat.
2. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 v. H. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr.
3. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3. v. H.
4. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Sonderzahlungen, die Überstundenzuschläge sowie die Schmutzzulage der letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.
5. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.
6. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn der Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die Alterspension oder die vorzeitige Alterspension erforderlichen Altersgrenze sowie nach rechtskräftiger Zuerkennung einer Invaliditätspension das Dienstverhältnis auflöst.
7. Wird das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers gelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben die Abfertigung.
8. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht der bis zum Inkrafttreten der OÖ LAO, LGBl. Nr.: 13/2003 geltenden Regelungen in jenes Abfertigungsrecht, welches mit dem Inkrafttreten der OÖ LAO, LGBl. Nr.: 13/2003 wirksam geworden ist, kann der Arbeitnehmer binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung, ohne Angabe von Gründen, von dieser zurücktreten.

§ 18

Verjährung

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht werden, erlöschen nach Ablauf von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruches. Forderungen auf Bezahlung von Überstunden, Reisekosten, Schmutzzulagen verfallen jedoch innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Kalendermonates, in dem diese Forderungen entstanden sind.

§ 19

Lohnordnung

1. Die Lohnordnung ist im Anhang dieses Kollektivvertrages enthalten und bildet einen Bestandteil desselben.
2. Änderungen in der Lohnordnung können einvernehmlich auch während der Dauer des Vertrages durch die vertragsschließenden Parteien vereinbart werden.
3. Zur Kündigung der Lohnsätze ist beiderseits eine Frist von einem Monat einzuhalten.

§ 20

Schlichtung von Streitigkeiten

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen durch Vertreter der vertragsschließenden Parteien geschlichtet werden, bevor die Arbeits- und Sozialgerichte oder Behörden angerufen werden.

§ 21

Schlussbestimmungen

Dieser Vertrag gilt für alle Dienstverhältnisse in den eingangs angeführten Betrieben. Alle bisherigen Regelungen erlöschen mit dem Inkrafttreten des Vertrages. Sondervereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer bleiben nur insoweit aufrecht, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind, als die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

Für die/den

O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund,
LS KR Friedrich Paul Gattringer eh.

Kammer der Arbeiter und Angestellten
in der Land- und Forstwirtschaft für OÖ:
Präsident Gerhard Leutgeb eh.

Arbeitgeberverband
der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs,
Obmann Bernhard Mayr eh.

Landwirtschaftskammer für Oberösterreich,
Präsident Mag. Franz Waldenberger eh.

ANHANG
Lohnordnung
gültig ab 1. Juni 2025

BERUFSKATEGORIE:

MONATSLOHN:
(Bruttobarlohn)

1. MischmeisterIn

nach zweijähriger Anlernzeit

und entsprechender Einschulung..... **€ 2.788**

2. MischmeisterIn

während der zweijährigen Anlernzeit..... **€ 2.588**

Die Monatslöhne werden mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden berechnet und einem Stundenteiler von 173.

Mitarbeiterprämie

Für Dienstnehmer kann eine steuerfreie Mitarbeiterprämie bis zu 3.000 Euro für das Jahr 2024 gewährt werden nach § 49 Abs 3 Z 30 ASVG und § 124b Z 447 EStG, wenn für alle Mitarbeiter eine Auszahlung erfolgt.