

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer¹ des

LKV Niederösterreichs
für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung bei
Zucht- und Nutztieren

vom 22. Dezember 2011, in der Fassung vom 1.1.2023

¹ Geschlechtsspezifische Ausdrücke gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise

I. Teil

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem

Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien, Schauflergasse 6/5/20, 1010 Wien, im Einvernehmen mit dem **LKV Niederösterreich für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung bei Zucht- und Nutztieren** mit dem Sitz in Pater Werner Deibl-Straße 4, 3910 Zwettl

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes Niederösterreich
2. Fachlich: für den LKV Niederösterreich für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung bei Zucht- und Nutztieren
3. Persönlich: für alle Arbeitnehmer des Landeskontrollverbandes Niederösterreich, die in der Leistungs- und Qualitätsprüfung bei Zucht- und Nutztieren beschäftigt sind. Für die in der Kanzlei, sowie für die übrigen im Rahmen des Verbandes beschäftigten Arbeitnehmer gelten die einschlägigen dienstrechtlichen Vorschriften der NÖ. Landes-Landwirtschaftskammer.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2012 in Kraft und gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen (arbeitsrechtlicher Teil)
2. Teil: Bezugsordnung (gehaltsrechtlicher Teil).

Der erste Teil - „Allgemeine Bestimmungen“ - ist auf drei Jahre unkündbar, nach Ablauf dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate mittels eingeschriebenen Briefes zum Jahres- oder Halbjahresschluss.

Der zweite Teil des Vertrages - „Bezugsordnung“ - kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes von jedem vertragschließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zwecks Abschluss einer neuen Bezugsordnung aufzunehmen.

Für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen beschäftigten Arbeitnehmer gelten die gekündigten Vertragsbestimmungen solange, bis sie durch neu vereinbarte Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Dienstrecht und Form der Dienstverträge

1. In allen in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der auf die Arbeitnehmer des Landeskontrollverbandes anzuwendenden arbeitsrechtlichen Gesetze, wie z.B. das Angestelltengesetz (AngG), das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz, das Urlaubsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung, Anwendung.
2. Anlässlich des Abschlusses eines Dienstverhältnisses hat der Arbeitnehmer diesen Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen ausgefolgt zu erhalten.

§ 5 Mitwirken des Betriebsrates

Im Interesse einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen dem Landeskontrollverband NÖ und seinen Arbeitnehmern vereinbaren die vertragsschließenden Parteien über die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates hinaus eine Anhörung des Betriebsrates auf dessen Verlangen bei der Erstellung von Richtlinien bei:

- a) der Einreihung der Arbeitnehmer in die Bezugsstufen
- b) Verteilung der Arbeitszeit und Zeiteinteilung für den Außendienst
- c) Festsetzung der Spesenersätze
- d) Festsetzung von Sonderzuwendungen

§ 6 Anstellung und Anrechnung von Berufsjahren

1. Die Anstellung von Kontrollorganen erfolgt durch den Geschäftsführer aufgrund der ihm durch den Vereinsvorstand erteilten Ermächtigung.
2. Vor jeder Anstellung eines Kontrollorganes ist der Betriebsrat des LKV zu verständigen und auf Verlangen des Betriebsrates mit ihm zu beraten.

3. Der Arbeitnehmer ist in die Kategorie I als „Probenehmer“ in den Kontrollverband aufzunehmen, er kann nach fachlicher Eignung nach einem Jahr in die Kategorie II „Kontrollassistent“ aufrücken. Die Eignung als Kontrollassistent wird durch eine Eignungsprüfung bei Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit festgestellt. Die Prüfung erfolgt durch eine Kommission, die sich aus dem Geschäftsführer des Kontrollverbandes, dem zuständigen Kontrollinspektor und dem zuständigen Betriebsratsmitglied zusammensetzt. Bei zufrieden stellender Tätigkeit und ab dem Beginn des 2. Dienstjahres jeweils mit darauf folgenden 1. Jänner bzw. 1. Juli ist der Probenehmer zum Kontrollassistenten umzustufen.

4. Alle in einem Dienstverhältnis Beschäftigten erhalten einen Dienstzettel im Sinne des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz mit allen vertraglichen Vereinbarungen.

5. Als Berufsjahre werden angerechnet:

Zur Gänze, Dienstzeiten, die der Bewerber als Angestellter in der Land- und Forstwirtschaft oder in einem der jetzigen Dienstverwendung artverwandten Angestelltenberuf in anderen Betrieben zugebracht hat, ebenso die Tätigkeit als Berufsmelker und die Zeit des Präsenz- bzw. Zivildienstes während der Verbandszugehörigkeit. Der Nachweis der anrechenbaren Zeiten ist vom Arbeitnehmer zu erbringen.

6. Besonders qualifizierte Kontrollassistenten sollen nach mindestens 10-jähriger Dienstzeit in die Kategorie III „Oberkontrollassistent“ aufrücken.

7. Die Kontrollorgane rücken ab der Kategorie II des Gehaltsschemas in den ersten 10 Stufen jeweils nach zwei vollendeten Jahren in die nächst höhere Stufe vor. Ab Erreichen der Stufe 10 der jeweiligen Kategorie des Gehaltsschemas verlängert sich der Vorrückungszeitraum auf 3 Jahre. Die Vorrückungen erfolgen jeweils am darauf folgenden 1. Juli bzw. 1. Jänner.

8. Mit Vollendung des 55. Lebensjahres gebührt eine monatliche Zulage von Euro 36,34 (Alterszulage) bei mindestens 10 Dienstjahren beim Landeskontrollverband NÖ.

§ 7 Arbeitszeit und Arbeitseinteilung

Die wöchentliche Arbeitseinteilung ist zwischen dem Kontrollorgan und dem zuständigen Kontrollinspektor einvernehmlich vorzunehmen. Im Rahmen dieser Vereinbarung kann der Arbeitnehmer möglichst unter Berücksichtigung der 5-Tage-Woche und der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen die Arbeitszeit von Montag 05:00 Uhr bis Samstag 14:00 Uhr frei bestimmen.

Wird jedoch am Samstag eine Arbeitsleistung erbracht, so kann der Arbeitnehmer bis zu Mittag des darauf folgenden Montags eine Ruhezeit einhalten.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Dem Arbeitnehmer gebührt pro Arbeitstag eine bezahlte Pause von 15 Minuten am Vormittag und eine bezahlte Pause von 15 Minuten am Nachmittag. Die bezahlte Pause ist nicht auf die tägliche Höchstarbeitszeit gemäß Arbeitszeitgesetz anzurechnen.

Über ein System der Gleitzeit wird der Landeskontrollverband mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen. Die zu berücksichtigende Gleitzeitperiode beträgt 6 Monate.

Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr fallen, beziehungsweise nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie der Nachtarbeit ist 1/173 des Monatsgehaltes laut Gehaltstabelle.

Die Tagesarbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, die Nachtruhe kann auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden.

Die Notwendigkeit von Nachtarbeit (zwischen 22:00 und 05:00) wird von der Geschäftsführung festgelegt, bzw. bewilligt. Für diese Nachtstunden ist ein Zuschlag von 100% in Geld oder Zeit zu gewähren.

Für angeordnete oder im Vorhinein genehmigte Arbeitsleistungen, die die wöchentliche Normalarbeitszeit übersteigen und die auf einen Samstag fallen, gebührt ein Überstundenzuschlag im Ausmaß von 75 %. Für angeordnete Arbeitsleistungen, die die wöchentliche Normalarbeitszeit übersteigen und die auf einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag fallen, gebührt ein Überstundenzuschlag von 100 %. An Feiertagen ist für angeordnete Überstunden neben dem Überstundenzuschlag auch das Normalgehalt zu bezahlen. Angeordnete Überstunden sind in jenem Monat abzurechnen, in dem sie geleistet wurden; die Auszahlung erfolgt im Folgemonat.

§ 8 Dienstfreie Tage

Der 15. November ist gesetzlicher Ruhetag, der 2. November, der 24. und 31. Dezember sind dienstfrei.

§ 9 Nebenbeschäftigung

Nebenbeschäftigungen, welche die Kontroll- oder Beratungstätigkeit beeinträchtigen können, dürfen nicht angenommen werden. Im Zweifelsfall, ob eine Nebenbeschäftigung die Arbeit beeinträchtigen kann, ist das Einverständnis des Arbeitgebers einzuholen.

§ 10 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer gebührt in jedem Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 25 Arbeitstagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich auf 30 Arbeitstage, wenn das Arbeitsverhältnis über 25 Jahre gedauert hat. Bei Wirksamkeitsbeginn dieser Bestimmungen bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen, werden dadurch nicht berührt.

2. Neueintretenden Kontrollorganen gebührt im ersten Kalenderjahr der volle Jahresurlaub, wenn sie in der ersten Hälfte des Kalenderjahres eintreten. In der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres neu eintretenden Kontrollorganen gebührt für jeden begonnenen Monat ein Zwölftes des Jahresurlaubes. Bereits beschäftigte Kontrollorgane, die im Jahre ihres Dienst Eintritts den dieser Regelung entsprechenden Urlaub noch nicht konsumiert haben, behalten diesen Anspruch.

3. Ein höherer Urlaubsanspruch gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.
4. Der Urlaub ist rechtzeitig im Einvernehmen mit dem Kontrollinspektor einzuteilen und bei diesem anzumelden. Vom Kontrollinspektor wird die Urlaubsmeldung an die Verbandsgeschäftsführung weitergeleitet.
5. Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Arbeiten in der eigenen Landwirtschaft oder beim Eigenheimbau sowie insbesondere Gemeinschaftsarbeiten gelten nicht als solche.
6. Krankenurlaube und Kuraufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden.
7. Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs. 1, Behinderteneinstellungsgesetz (BGBl. 1988/721) als begünstigte Personen anzusehen sind, haben in jedem Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 3 Werktagen.
8. Pflegefreistellung: Anzuwenden sind diesbezüglich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der letztgültigen Fassung.
9. Im Übrigen gilt das Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung.

§ 11 Abfertigung neu

Für die Dienstverhältnisse, die ab dem 1.1.2003 (in Kraft treten der Abfertigung neu) geschlossen wurden, gilt ausschließlich der Abfertigungsanspruch nach Maßgabe des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG).

§ 12 Abfertigung alt

Für Dienstverhältnisse, die bis spätestens 31.12.2002 begonnen haben gilt:

1. Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Arbeitnehmer für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölfwache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.
Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 15e Mutterschutzgesetz (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

2. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die gesetzliche Abfertigung bleibt gewahrt, wenn der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis bei Erreichung oder Überschreitung der für die Altersrente erforderlichen Altersgrenze (§ 253 ASVG) bzw. der für die vorzeitige Altersrente bei langer Versicherungsdauer (§ 253b ASVG) erforderlichen Altersgrenze oder wegen Eintritt in eine andere gesetzliche Pension unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. vereinbarten Kündigungsfrist auflöst.

3. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung.

§ 13 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

1. Hinsichtlich der Fortzahlung des Entgeltes im Falle der Erkrankung eines Arbeitnehmers gelten die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes (AngG). Erkrankungen und Unfälle sind ohne Verzug sofort über den zuständigen Kontrollinspektor an den Landeskontrollverband zu melden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung des behandelnden Arztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

2. Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. So besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes zum Beispiel in folgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG (drei Arbeitstage)
- b) bei Tod des Ehegatten, bzw. des Lebensgefährten oder eingetragenen Partners (drei Arbeitstage)
- c) bei Teilnahme an der Eheschließung, bzw. Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG der Kinder und Geschwister (ein Arbeitstag)
- d) bei Niederkunft der Ehefrau, bzw. Lebensgefährtin oder eingetragenen Partnerin (zwei Arbeitstage)
- e) bei Tod eines Teiles der Eltern, Schwiegereltern (bzw. der Eltern des Lebensgefährten oder eingetragenen Partners) oder eines Kindes (bzw. Adoptiv-, Pflegekindes) (zwei Arbeitstage)
- f) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens zwei Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres
- g) für die Zeit notwendiger ärztlicher Behandlung, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird
- h) für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung.

§ 14 Sonderregelungen für den Todesfall

1. Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in die Regelung der „Abfertigung alt“ (§§ 23-24 Angestelltengesetz) fallen, gilt:

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers des LKV NÖ aufgelöst, wird bei Ansprüchen auf die „Abfertigung alt“ die Abfertigung in der vollen Höhe ausbezahlt.

Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erbinnen/Erben, zu deren Erhaltung die

Erblasserin/der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind zum Zeitpunkt des Ablebens keine gesetzlichen unterhaltsberechtigten Erbinnen/Erben vorhanden, so erhält die Abfertigung die im gemeinsamen Haushalt lebende Ehefrau/Lebensgefährtin/eingetragene Partnerin bzw. der Ehemann/Lebensgefährte/eingetragene Partner. Sind auch solche Personen nicht vorhanden, dann erhalten sie jene physische Personen, welche nachweislich die Begräbniskosten getragen haben.

2. Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in die Regelung der „Abfertigung neu“ (§ 42 (3) Angestelltengesetz) fallen, gilt:
Wird das Dienstverhältnis durch den Tod der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt als Sozialleistung ein Sterbegeld in der Höhe von zwei Monatsgehältern. Das Sterbegeld steht jenen

§ 15 Sonderzahlungen

1. Die Arbeitnehmer erhalten jährlich je eine Urlaubssonderzahlung (13. Bezug) und eine Weihnachtssonderzahlung (14. Bezug).

2. Die Urlaubs- und Weihnachtssonderzahlung werden im Februar, Mai, August und November in der Höhe eines halben Monatsbezugs ohne Sachbezüge ausgezahlt.

3. Die Sonderzahlungen werden auf Basis des Durchschnittsmonatsbezugs ohne Sachbezüge der letzten 2 Monate berechnet, bei kürzerer Dauer des Dienstverhältnisses vom tatsächlichen Durchschnittsbezug ohne Sachbezüge.

4. Während des Jahres ein- und austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf die aliquoten Anteile.

5. Für Zeiten eines Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes und eines Karenzurlaubes sowie für Zeiten ohne Entgelt gebühren keine Sonderzahlungen. Als Zeiten ohne Entgelt gelten Krankenstände ohne Entgeltfortzahlung, wenn während oder unmittelbar nach Beendigung derselben das Dienstverhältnis beendet wird.

§ 16 Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden den Arbeitnehmern nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

10 Jahren ein Betrag von Euro 75,-- (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot)

20 Jahren ein Betrag von Euro 150,-- (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot)

30 Jahren mindestens ein Bruttomonatsgehalt

40 Jahren mindestens ein Bruttomonatsgehalt

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Dem Arbeitnehmer wird im Monat seines Dienstjubiläums ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt.

§ 17 Kündigung

Es gelten die Kündigungsfristen und Kündigungstermine gem. § 20 Angestelltengesetz, wobei vereinbart wird, dass die Kündigungsfrist für den Dienstgeber am Letzten eines Monats endet (§ 20 Abs. 3 AngG).

§ 18 Begünstigungsklausel

Kein Arbeitnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen geschmälert werden. Günstigere Rechte aufgrund von gesetzlichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

§ 19 Revisionen

Über jede durchgeführte Revision ist ein Revisionsbericht in doppelter Ausführung zu erstellen. Der vom Revisionsorgan unterzeichnete Durchschlag verbleibt beim Kontrollorgan.

§ 20 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht werden, verfallen mit Ablauf von 6 Monaten, gerechnet vom Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind. Ansprüche auf Bezahlung von Überstundenentgelten oder Gewährung von Zeitausgleich verfallen mit Ablauf von 12 Monaten nach der Überstundenleistung.

§ 21 Schlichtung

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

II. Teil

Bezugsordnung

§ 22 Monatsgehalt

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die Auszahlung der Bezüge erfolgt an jedem Monatsletzten im Nachhinein. Das monatliche Gehalt ist aus der Gehaltsordnung zu entnehmen.

§ 23 Einteilung der Kategorien

Die Arbeitnehmer des Landeskontrollverbandes sind in folgende Kategorien einzustufen:

- I. Probenehmer
- II. Kontrollassistenten
- III. Ober-Kontrollassistent bzw. vorgereifter Kontrollassistent
- IV. Kontrollinspektor

§ 24 Zeitvorrückungen

Zeitvorrückungen sind Dienstalterszulagen, die nach der Umstufung in die Kategorie II, wie im § 6 Absatz 7 angeführt, gewährt werden. Die Vorrückungszeiten sind auch in der Gehaltsordnung (Anlage 1) dargestellt.

Die erste und zweite Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen wird, wird im Ausmaß von höchstens 12 Monaten für die Vorrückung gewertet. Dies gilt für erste Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2016 beginnen und für zweite Karenzen die ab dem 1. Jänner 2017 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten.

§ 25 Prämien, Sonderzuwendungen, Spesenersätze

1. Leistungszulage:

- a) Oberkontrollassistenten (OKA) mit teilweisem Aufsichtsdienst erhalten bei Vollzeitanzstellung € 300,-. Bei Teilzeitanzstellung wird diese Zulage aliquot berechnet.
- b) Für das Zusammenlegen von Betrieben wird eine Zulage von Euro 15,00 pro Kontrolle bezahlt.
- c) Zur Anerkennung von besonderen Leistungen und besonderer Einsatzbereitschaft gebührt den Mitarbeitern eine monatliche Leistungszulage. Die Kriterien für diese Zulage und der Personenkreis sind vom Arbeitgeber jährlich neu festzulegen. Die Leistungszulage wird 14mal jährlich (mit der Fälligkeit der Gehalts- und Sonderzahlungen) ausbezahlt, die Kriterien für die Leistungszulage und die Namen der Mitarbeiter sind jährlich bis zum 30.11. des laufenden Kalenderjahres vom Arbeitgeber zu bestimmen und mit dem Betriebsrat zu beraten.

Die Leistungszulage gebührt jeweils nur für das nächstfolgende Kalenderjahr, wobei jeweils

zumindest 12 % der Mitarbeiter der Leistungsgruppe E,
zumindest 33 % der Mitarbeiter in den Leistungsgruppen D +E,
zumindest 51 % der Mitarbeiter in den Leistungsgruppen C+D+E
zumindest 68 % der Mitarbeiter in den Leistungsgruppen B+C+D+E,
zumindest 85 % der Mitarbeiter in den Leistungsgruppen A+B+C+D+E einzustufen sind.

Die Werte werden jährlich um den Prozentsatz der Valorisierung angehoben und auf die nächsten € 0,10 aufgerundet. Für 2023 sind das für die

Gruppe A	39,90 €
Gruppe B	67,60 €
Gruppe C	101,30 €
Gruppe D	135,00 €
Gruppe E	168,60 €

2. Fahrtkosten:

Fahrtkosten für angeordnete Dienstreisen werden, soweit sie nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt werden können und mittels Fahrtenbuch dokumentiert sind, auf nachstehender Basis entschädigt:

Km-Geld für KA ohne Aufsichtsdienst (Motorrad bis 250 ccm) Euro 0,113

Km-Geld für KA ohne Aufsichtsdienst (Motorrad über 250 ccm) Euro 0,201

Km-Geld für Fahrten mit dem PKW: Euro 0,39

Für das Jahr 2023 beträgt das Kilometergeld € 0,42.

Für gemeinsame Fahrten von Kontrollorganen wird ein Kilometergeldzuschlag gewährt. Er beträgt bei Mitnahme je Person und Kilometer Euro 0,043.

Innerhalb des Kontrollbezirkes gelten alle Fahrten zur Milchleistungskontrolle als angeordnet, die nachstehenden Bedingungen entsprechen:

Kilometersparende Reiseroute:

Auf eine kostensparende Wahl der Reiseroute bei den täglichen Kontrollfahrten vom Wohnsitz zu den zu kontrollierenden Betrieben und wieder zurück ist zu achten. Die Heimfahrt wird gewährt.

3. Einschulungsprämie:

Kontrollorgane erhalten für ihre Tätigkeit als Einschulende (Lehrer) pro Einschüler und pro Woche Euro 60,00. Die Dauer der Einschulung soll 3 Wochen nicht übersteigen.

4. Kilometergeld während der Einschulung:

Der Probenehmer erhält für die Fahrt bis zum Treffpunkt mit dem Einschulenden (Lehrer) das Kilometergeld.

5. Aushilfsweise Kontrolltätigkeit:

Kontrollorgane erhalten für die aushilfsweise Kontrolltätigkeit (MLP/FLP) in einem anderen Kontrollbezirk ein Taggeld von Euro 10,00 pro Arbeitstag. Das Taggeld gebührt bei Dienstreisen von mindestens 3 Stunden zur Hälfte und ab einer Dauer von 6 Stunden zur Gänze.

6. Diäten:

Für Dienstreisen außerhalb der normalen Kontrolltätigkeit gebührt ein Taggeld in der Höhe von € 21,30, bei Nächtigung Nachtgeld in der Höhe von € 15,00 bzw. bei Vorlage einer Rechnung von maximal € 35,00.

Das Taggeld gebührt bei Dienstreisen von mindestens 3 Stunden zur Hälfte und ab einer Dauer von 6 Stunden zur Gänze.

Pro Betrieb mit automatischen Melksystemen („AMS“) gebührt für die Kontrolle das halbe Taggeld.

7. Arbeitskleidung:

Den Kontrollorganen wird alle zwei Jahre auf Verlangen eine Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt.

Für den Ankauf von bei der Kontrolltätigkeit zu tragenden rutschfesten und einfach zu reinigenden Sicherheitsschuhen wird gegen Rechnungslegung alle 2 Jahre ein maximaler Betrag von Euro 60 als Aufwandsersatz erstattet.

8. Ausbildungszulage:

(gilt nur für bereits vor dem 1.4.2008 eingetretene Arbeitnehmer)

Als Ausbildungszulage erhalten alle Kontrollassistenten, die mit Erfolg eine anerkannte landwirtschaftliche Fachschule oder Melkerschule absolviert haben oder eine mindestens gleichwertige Ausbildung nachweisen können eine monatliche Zulage von Euro 10,90.

9. KFZ - Selbstbehaltersatz

Im Falle eines Schadens am privaten PKW, der im Rahmen einer Dienstfahrt entstanden ist, werden die nach Abzug einer allfällig geleisteten Versicherungssumme verbleibenden Kosten in der Höhe von 50%, jedoch maximal € 250,- übernommen. Voraussetzung ist der Nachweis des tatsächlichen Schadens.

10. Bereitstellungspauschale

Für die Bereitstellung privater Infrastruktur (zB Lagerung, Kühlung, Büro, ...) gebührt eine Bereitstellungspauschale. Diese beträgt monatlich € 20,- und wird entsprechend dem Anstellungsausmaß aliquotiert. Der Anspruch gilt rückwirkend ab 01. Juli 2021.

§ 26 Günstigkeitsbestimmung

Für das Jahr 2012 wird altes und neues System rechnerisch gegenüber gestellt und eine allfällige negative Differenz als befristete Zahlung zu Gunsten des Arbeitnehmers ausgeglichen. Ab 2013 gibt ausschließlich das neue System.

§ 27 Härteklausel

In den Jahren 2013 und 2014 gilt folgendes: Grundsätzlich wird die Liste über die Einstufung in das Leistungszulagensystem für das jeweils folgende Jahr bis zum 30.11. des Vorjahres dem Betriebsrat bekannt gegeben. Gibt es bei der Einstufung in die Leistungsgruppen bei einzelnen Mitarbeitern keine Zustimmung des Betriebsrates, so kann der Betriebsrat in begründeten Fällen insgesamt maximal 10 Leistungsgruppenstufenverbesserungen für einzelne Mitarbeiter vorschlagen. Diese Vorschläge werden von der Geschäftsleitung akzeptiert.

St. Pölten, am 10. Jänner 2023

**Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in
Niederösterreich, Burgenland und Wien**

**Präsident
ÖKR, KR Ludwig Ableitinger**

**Vizepräsident
Ing. Rudolf Freudenthal**

**LKV Niederösterreich für Leistungsprüfung und
Qualitätssicherung bei Zucht- und Nutztieren**

**Obmann
Leopold Buchegger**

**Geschäftsführer
DI Karl Zottl**

**Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der
Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

**Vorsitzender
Barbara Teiber, MA**

**Geschäftsbereichsleiter
Karl Dürtscher**

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und
Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss**

**Verhandlungsteamleiter
Josef Höller**

**Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. Andreas Laaber**

GEHALTSSCHEMA gültig ab 1. Jänner 2023

Probenehmer, bei zufriedenstellender Dienstleistung ein Jahr, dann Stufe II Kontrollassistent

Gehaltsschema I Stufe 1 Gehalt in € 1.824,50

ANLAGE 2

Kontrollassistent			Oberkontrollassistent bzw. vorgereihter Kontrollassistent			Kontrollinspektor		
Gehaltsschema II			Gehaltsschema III			Gehaltsschema IV		
Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €	Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €	Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1 869,00						
2	2	1 876,00	1	2	1 924,50		1	2 135,50
3	2	1 885,50	2	2	1 953,00		2	2 181,00
4	2	1 896,00	3	2	1 977,50		3	2 229,00
5	2	1 914,00	4	2	2 009,00		4	2 274,00
			5	2	2 044,50		5	2 331,00
6	2	1 925,50						
7	2	1 937,50	6	2	2 077,50		6	2 383,50
8	2	1 954,00	7	2	2 100,50		7	2 435,50
9	2	1 964,50	8	2	2 132,50		8	2 484,50
10	2	1 978,50	9	2	2 162,00		9	2 557,50
			10	2	2 195,00		10	2 633,00
11	3	1 996,50						
12	3	2 012,50	11	3	2 233,00		11	2 712,50
13	3	2 029,50	12	3	2 269,50		12	2 790,50
14	3	2 045,50	13	3	2 306,50		13	2 869,00
15	3	2 069,00	14	3	2 342,00		14	3 003,50
			15	3	2 385,50		15	3 136,50
16	3	2 091,50						
17	3	2 115,00	16	3	2 426,00		16	3 268,50
18	3	2 136,50	17	3	2 469,00		17	3 401,50
19	3	2 160,00	18	3	2 512,00		18	3 533,00
20	3	2 182,50	19	3	2 557,50		19	3 663,00
			20	3	2 605,50		20	3 795,50