

PROTOKOLL

2019

über Änderungen des Kollektivvertrages für die Arbeiter und Arbeiterinnen der MR-Servicegenossenschaft OÖ.

abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe OÖ., Auf der Gugl 3, 4021 Linz, einerseits und dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz andererseits, wie folgt:

I. Lohnerhöhung

Die kollektivvertraglichen Lohnsätze werden in allen Kategorien **um 2,75 % erhöht** in Anrechnung auf die KV-Überzahlung.

Die IST-Löhne werden in allen Kategorien um 2,65 % erhöht.

In der Lohnordnung II werden die Lohnsätze für Stunden- und Tagelöhner gemäß der Lohnordnung I unter Berücksichtigung der allfälligen Sonderzahlungen und der Urlaubersatzleistung um 27,777 % erhöht.

Alle Stundensätze der Lohnsätze I und II werden von der dritten Kommastelle auf die zweite Kommastelle aufgerundet

Das monatliche Entgelt für Pflichtpraktikanten, Berufskategorie 9, wird auf 645 Euro erhöht.

II. Arbeitszeit

§ 4 Abs. 5 wird geändert wie folgt:

5. Flexible Arbeitszeit:

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden und bei einem längeren Durchrechnungszeitraum bis 52 Wochen auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Für Maschinenführer mit Arbeitsbereitschaft im Winterdienst kann eine wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden vereinbart werden.

- a) **Für den Sommerdienst gibt es einen Durchrechnungszeitraum vom 1. Mai bis 30. September. Für den Winterdienst gibt es einen Durchrechnungszeitraum vom 1. Oktober bis 30. April. Am Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes, werden Guthabenstunden mit jeweils zutreffendem Zuschlag ausbezahlt.**
- b) Der Zeitausgleich ist in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu verbrauchen. Ist bis Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, werden die Guthabenstunden ausbezahlt.
- c) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch berechtigte Entlassung, bei Dienstaustritt ohne wichtigem Grund oder aus Verschulden des Arbeitnehmers werden Zeitguthaben mit dem Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses abgerechnet.
In allen anderen Fällen der Dienstauflösung erfolgt die Abrechnung mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst zuzüglich 50 % Überstundenzuschlag.
- d) Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Selbstkündigung, der berechtigten Entlassung oder des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

III. Entgelt bei Dienstverhinderung

Aufgrund der gesetzlichen Änderungen zur Entgeltfortzahlung wird § 11 neu geregelt wie folgt:

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

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, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bestehen, wengleich das Dienstverhältnis früher endet. Gleiches gilt bei einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses.

IV. Papamonat

§ 16 wird ergänzt wie folgt:

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgelts 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 3 Monate vor Antritt des Papamonats zu informieren.

V. Urlaub

§ 8 Abs. 3 wird ergänzt wie folgt:

Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

VI. Inkrafttreten

Die neuen Lohnsätze und alle übrigen Änderungen zum Kollektivvertrag treten mit **1. April 2019** in Kraft. Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich seines lohnrechtlichen Teiles eine Laufzeit von 12 Monaten.

Linz, am 15. Jänner 2019

Für den
Arbeitgeberverband der land-
und forstwirtschaftlichen Betriebe OÖ
Auf der Gugl 3, 4021 Linz:

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

Anlage I

ANHANG**L o h n o r d n u n g I****Voll- und Teilzeitbeschäftigte
gültig ab 1.4.2019**

BERUFSKATEGORIE	STUNDENLOHN (brutto)
1. Grünanlagenpfleger/in qualifiziert tätig	€ 9,64
2. Grünanlagenpfleger/in hilfstätig	€ 8,38
3. Maschinenführer/in	€ 8,79
4. Land-, Forstarbeiter/in qualifiziert tätig	€ 9,44
5. Arbeiter/in	€ 8,64
6. Gartenfacharbeiter/in	€ 11,31
7. Forstfacharbeiter/in	€ 11,82
8. Betriebshelfer mit Facharbeiter- abschluss befristet bis 30.03.2021	€ 9,55
9. Pflichtpraktikant/in monatliches Entgelt	€ 645,00

Anhang

L o h n o r d n u n g I I

Stunden- und Tagelöhner gültig ab 1.4.2019

BERUFSKATEGORIE	STUNDENLOHN (brutto)
1. Grünanlagenpfleger/in qualifiziert tätig	€ 12,32
2. Grünanlagenpfleger/in hilfstätig	€ 10,71
3. Maschinenführer/in	€ 11,24
4. Land-, Forstarbeiter/in qualifiziert tätig	€ 12,07
5. Arbeiter/in	€ 11,04
6. Gartenfacharbeiter/in	€ 14,46
7. Forstfacharbeiter/in	€ 15,11
8. Betriebsshelfer mit Facharbeiter- abschluss befristet bis 30.3.2021	€ 12,21

Im Bruttolohn der Stunden- und Tagelöhner sind allfällige Sonderzahlungen und die Urlaubersatzleistung mit abgegolten.