

KOLLEKTIVVERTRAG

**für land- und forstwirtschaftliche Angestellte
(Gutsangestellte)**

**GÜLTIG AB 1. MAI 2007
IN DER FASSUNG AB 1. MAI 2018**



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

**für land- und forstwirtschaftliche Angestellte
(Gutsangestellte)**

GÜLTIG AB 1. MAI 2007

IN DER FASSUNG AB 1. MAI 2018

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Geltungsbereich	<u>7</u>	Anlage I	
§ 2 Geltungsdauer	<u>7</u>	Überleitung Kat. alt zu Besch.Gruppen neu gem	
§ 3 Dienstrecht, Beschäftigungsgruppen, Anrechnung, Gehaltsstufen, Praktikantenregelung	<u>8</u>	§ 3 Übergangs-KV	<u>28</u>
§ 4 Arbeitszeit und Überstunden	<u>9</u>	Anlage II	
§ 5 Freizeit und Dienstverhinderung	<u>10</u>	Zulage (Biennenausgleich) in %; auf neuen KV-Gehalt (abgezinst) gem Übergangs-KV § 4	<u>29</u>
§ 6 Urlaub	<u>10</u>	Anlage III	
§ 7 Bezüge der Angestellten	<u>10</u>	Umstiegs-Dienstzettel 01	<u>30</u>
§ 8 Teilzeitbeschäftigte Angestellte	<u>11</u>	Anlage IV	
§ 9 Sonderzahlungen	<u>12</u>	Umstiegs-Dienstzettel 02	<u>32</u>
§ 10 Zahlungsfristen	<u>12</u>	ZUSATZPROTOKOLL	
§ 11 Verfall von Ansprüchen	<u>12</u>	für die Unterzeichnung des Kollektivvertrages für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	<u>34</u>
§ 12 Kündigung	<u>13</u>	HANDBUCH	
§ 13 Abfertigung	<u>13</u>	für den KOLLEKTIVVERTRAG NEU für land- u forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte) ab 1. Mai 2007	
§ 14 Sonderregelung für den Todesfall	<u>14</u>	Vorbemerkung	<u>36</u>
§ 15 Rechtsschutz	<u>14</u>	Zu § 2 (Geltungsdauer)	<u>36</u>
§ 16 Schlichtung von Streitigkeiten	<u>14</u>	Zu § 3 (Dienstrecht usw)	<u>36</u>
§ 17 Schluss- und Übergangsbestimmungen ...	<u>14</u>	Zu § 7 (Bezüge)	<u>37</u>
Anlage I		Zu § 9 (Sonderzahlungen)	<u>37</u>
Beschäftigungsgruppen	<u>17</u>	Zu § 11 (Verfall)	<u>38</u>
Anlage II		Zu § 14 (Todesfall)	<u>38</u>
Gehaltstabelle	<u>19</u>	Schlussbestimmungen	<u>38</u>
Anlage III zu § 3		Zum Übergangskollektivvertrag	
Praktikantenbestimmungen	<u>19</u>	§ 1 Übergangsphase	<u>38</u>
Anlage IV zu § 3		§ 4 Umstufungsdetails	<u>38</u>
Dienstzettel	<u>21</u>	§ 6 Härteklauseln	<u>39</u>
ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG 2018	<u>23</u>	Zusatzinformation:	
ÜBERGANGSKOLLEKTIVVERTRAG		Frühere Gehaltsabschlüsse	<u>42</u>
§ 1 Geltungsbereich	<u>25</u>		
§ 2 Geltungsbeginn	<u>25</u>		
§ 3 Übergangsphase	<u>25</u>		
§ 4 Umstufungsdetails	<u>26</u>		
§ 5 Umstufungsdienstzettel	<u>26</u>		
§ 6 Härteklauseln	<u>26</u>		
§ 7 Schlichtungsstelle	<u>26</u>		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)

abgeschlossen zwischen

1. dem **Zentralverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien***, 1010 Wien, Schauflergasse 6/5/20,
2. dem **Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens**, 9020 Klagenfurt, Museumgasse 5,
3. dem **Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark**, 8010 Graz, Hammerlinggasse 3,
4. **Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg**, 5020 Salzburg, Schwarzstraße 19,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1,

andererseits.

** Namensänderung mit KV-Geltungsbeginn 1. Mai 2014: „Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien“*

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme von Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg.

2. Fachlich:

für alle Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, deren Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben sowie ihre Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung von land- und forstwirtschaftlichen Betriebsmitteln und Maschinen dienen, die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten und Institutionen sowie für andere nicht bäuerliche Betriebe der Land- und Forstwirtschaft. Der Kollektivvertrag gilt nicht für die Gutsangestellten in landwirtschaftlichen Gärtnereien und Baumschulen. Er ist je-

doch auf die Dienstverhältnisse derjenigen Gutsangestellten (Angestellten) anzuwenden, welche vom § 1 Abs 5 des Landarbeitsgesetzes bzw von den hiezu ergangenen Ausführungsbestimmungen erfasst sein könnten.

3. Persönlich:

für alle Dienstgeber in den vorangeführten Betrieben, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglied der an ihm beteiligten Arbeitgeberverbände oder der Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg waren oder später werden. Ferner für alle Dienstgeber, auf die einer der vorangeführten Betriebe übergeht, sowie für alle Dienstnehmer, die von den genannten Dienstgebern beschäftigt werden und auf die das Gutsangestelltengesetz bzw das Angestelltengesetz Anwendung findet. Personenbezogene Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages gelten jeweils für beide Geschlechter.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Vertrag tritt am **1. Mai 2007** in Kraft (Diese Ausgabe beinhaltet alle Abschlüsse bis 1. Mai 2018).

2. Er kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer halbjährigen Kündigungsfrist zum 30. Juni bzw 31. Dezember jeden Jahres mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

3. Die Vertragsbestimmungen über die Bargehaltssätze können von jedem Vertragsteil, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zwecks Erneuerung bzw Änderung des Vertrages zu führen.

5. Für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Dienstverhältnisse bleiben die gekündigten Vertrags-

bestimmungen so lange aufrecht, bis sie durch neu vereinbarte Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3 Dienstrecht, Beschäftigungsgruppen, Anrechnung, Gehaltsstufen, Praktikantenregelung

1. Der Dienstgeber hat dem Angestellten unverzüglich nach Dienstantritt bzw bei Änderung der Arbeitsbedingungen einen Dienstvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Anlage IV (Mustervordruck) auszustellen.

2. Es kann im Sinne des Gutsangestelltengesetzes eine Probezeit bis zu einem Monat vereinbart werden. Während der Probezeit ist das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen beidseitig jederzeit lösbar.

3. Die Einstufung hat nach der Art der ausgeübten Tätigkeit bzw Funktion des Angestellten gemäß Anlage I (Beschäftigungsgruppen) zu erfolgen. Auf Wunsch des Betriebsrates kann dieser beratend mitwirken.

4. Als Dienstjahre werden für die Einstufung nach Anlage I und II (Gehaltstabelle) angerechnet:

4.1 Dienstzeiten als Angestellter im selben Betrieb oder nach Betriebsübergang gem § 3 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) zur Gänze.

4.2 Der nicht berufsmäßige Wehrdienst, Zivildienst oder dem gleichzusetzenden Dienst, in der Höhe der gesetzlichen Wehrdienstdauer. Weiters Ausbildungszeiten im Einvernehmen des Dienstgebers während der Betriebszugehörigkeit zur Gänze.

4.3 Dienstzeiten als Arbeiter im selben Betrieb oder nach Betriebsübergang im Sinne der Bestimmungen der jeweils gültigen Landarbeitsordnung werden zur Hälfte angerechnet.

4.4 Funktions- oder tätigkeitsbezogene Vordienstzeiten bei anderen Betrieben können im Ausmaß bis zu fünf Jahren angerechnet werden.

5. Lehrjahre (Praktikantenjahre) werden bei der Einstufung nicht angerechnet.

6. Gehaltsstufe (Dienstjahre)

Im Rahmen der Anlagen I und II zu § 7 Z 1 u 2 rückt der Angestellte in den ersten 2 Dienstjahren jährlich, ab dem 3. Dienstjahr zweijährig und ab dem 7. Dienstjahr bis zum 19. Dienstjahr nach jeweils drei vollendeten Dienstjahren in die nächste Gehaltsstufe vor.

Die erste und zweite Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von jeweils höchstens 12 Monaten für die Vorrückung gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Mai

2016 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten.

Bei Beförderung in eine höhere Beschäftigungsgruppe wird der Angestellte in jene Gehaltsstufe eingereiht, welche seinen anzurechnenden Dienstjahren entspricht. Im schriftlichen Einvernehmen ist auch eine Einstufung in eine niedrigere Gehaltsstufe möglich.

(Pkt 6 2. Absatz idF ab 1. Mai 2016)

7. Die in der Anlage II zu § 7 festgesetzten Gehaltsansätze sind Mindestsätze.

8. Praktikanten:

Praktikanten sind Schüler und Studierende, die zum Zwecke der beruflichen Vor- oder Ausbildung vorübergehend im Betrieb eine nach der Studien- bzw Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und der betrieblichen Weisungsgebundenheit, als dies zur Erreichung des Ausbildungszweckes unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation erforderlich ist. Mit Ausnahme des § 7 sowie der Anlagen I und II finden die Bestimmungen des Kollektivvertrages Anwendung. Allerdings gelten die Sonderzahlungen gem § 9 als in die Entschädigung nach Anlage III eingerechnet.

Sonstige Schüler und Studierende:

Sonstige Schüler und Studierende, die während der Ferien eine praktische Tätigkeit in einem Betrieb ausüben, ohne dazu nach der Studien – bzw Ausbildungsordnung verpflichtet zu sein, gelten als Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages. Sie erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Entschädigung nach Anlage III. Mit Ausnahme des § 7 sowie der Anlagen I und II finden die Bestimmungen dieses Vertrages auf das Dienstverhältnis Anwendung.

Jagd-, Fischereipraktikanten (-lehrlinge) und Kanzlei-Praktikanten:

Jagd-, Fischereipraktikanten (-lehrlinge) und Kanzlei-Praktikanten sind Angestellte in betrieblicher Ausbildung, deren Bezüge in Anlage III festgesetzt sind. Mit Ausnahme des § 7 sowie der Anlagen I und II finden die Bestimmungen dieses Vertrages auf diese Dienstverhältnisse Anwendung. Unterkunft, sofern im Betrieb vorhanden, Beheizung und Beleuchtung werden bei Bedarf allen Praktikanten vom Dienstgeber gewährt. Im Falle der Nichtinanspruchnahme erhalten die Praktikanten jedoch keine Barabläse. Bei

Verpflegung ist die Vergütung mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.

Jagdlehrlinge, die die Forstfachschule Waidhofen oder eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben, erhalten zumindest die Lehrlingsentschädigung des zweiten Lehrjahres.

Volontäre:

Volontäre sind Personen, die sich im Betrieb lediglich zum Zwecke aufhalten, die berufliche und betriebliche Praxis kennen zu lernen und in diesem Rahmen freiwillig bestimmte Arbeiten ihrer Wahl unter Anleitung eines fachkundigen Dienstnehmers verrichten. Aus dieser Tätigkeit entsteht kein Anspruch auf Entschädigung, auch die sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages finden keine Anwendung.

9. Im Kollektivvertrag nicht geregelte Fragen

In allen durch diesen Vertrag nicht geregelten Fragen finden insbesondere die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes, der Landarbeitsordnung, des Urlaubsgesetzes, des Elternkarenzurlaubsgesetzes, des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes und sonstige für Angestellte geltende arbeitsrechtliche Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

10. Nebentätigkeiten

Jeder Angestellte hat dem Dienstgeber Nebentätigkeiten, für die er ein Entgelt über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erzielt, innerhalb von einem Monat schriftlich zu melden. Widerspricht der Dienstgeber innerhalb von 4 Wochen dieser Meldung nicht, gilt die Nebenbeschäftigung als genehmigt, soweit die betriebliche Verwendung nicht beeinträchtigt wird.

Fachlich einschlägige außerbetriebliche Tätigkeiten sowie Nutzungen der betrieblichen Infrastruktur bedürfen einer schriftlichen Genehmigung. Aus solchen Genehmigungen kann keinerlei Haftung des Dienstgebers abgeleitet werden.

11. Diensterfindungen und betriebliche Verbesserungsvorschläge

Zwischen Dienstgeber und der Betriebsvertretung können Betriebsvereinbarungen über Art und Höhe von Vergütungen an Angestellte für Diensterfindungen und betriebliche Verbesserungsvorschläge getroffen werden.

§ 4 Arbeitszeit und Überstunden

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. An Samstagen soll tunlichst nicht gearbeitet werden.

2. Überlässt der übertragene Aufgabenbereich jedoch dem Angestellten weitgehend die Einteilung der Arbeitszeit selbst, und ist vom Angestellten im Außendienst regelmäßig in erheblichem Umfang Schutz- und Jagddienst bzw Aufsichtsdienst mit überwachender Funktion und Bereitschaftsdienst zu leisten sowie auf Dienstreisen, ergibt sich die Arbeitszeiteinteilung aus der Natur des Dienstes im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Es liegt dabei im pflichtgemäßen Ermessen des Angestellten, Freizeit bis zu einem halben Tag zu nehmen und auch den Dienstbereich zu verlassen. Grundsätzlich ist der Vorgesetzte jedoch vorher von der beabsichtigten Abwesenheit zu benachrichtigen.

3. Angestellte können nach den Bestimmungen der jeweils gültigen Landarbeitsordnung auch über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus zu Arbeitsleis-

tungen herangezogen werden. Solcherart angeordnete Überstunden sind entweder durch entsprechende Freizeit im Verhältnis 1 : 1,5 oder durch Überstundenentlohnung abzugelten.

In dringenden Fällen bzw bei Gefahr in Verzug kann die Dienstleistung auch an Sonn- und Feiertagen angeordnet werden.

Für Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sowie während der Nacht (von 19.00 bis 5.00 Uhr früh) gebührt zu dem auf eine Stunde entfallenden Teil, das ist 1/173-tel des Monatsbruttoborgehaltes (§ 7 Zahl 2), ein Zuschlag von 100 % oder Freizeit im Verhältnis von 1 : 2.

4. Bei Schichtarbeit ist analog dem Arbeiterkollektivvertrag eine betriebliche Vereinbarung zu treffen.

5. Über Gleitzeit bzw eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit ist im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen auf Betriebsebene eine Vereinbarung zu treffen.

§ 5 Freizeit und Dienstverhinderung

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während

einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

§ 6 Urlaub

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes BGBl Nr 390/1976 vom 7. 7. 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Ein-

führung der Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung.

§ 7 Bezüge der Angestellten

1. Die Bezüge der Angestellten bestehen aus:

- Bargehalt
- Sachbezüge
- Naturalleistungen
- Sondervergütungen
- Aufwandsentschädigungen

2. BARGEHALT

Das Bargehalt wird nach Wirksamwerden dieses Vertrages anhand der in den Anlagen I und II aufgestellten Übersichten der Beschäftigungsgruppen und Gehaltsstufen ermittelt und die Einstufung zwischen dem Angestellten und dem Dienstgeber vereinbart. Die Vorrückung vom Anfangsgehalt in die folgende Gehaltsstufe erfolgt mit Ablauf der hiefür vorgesehenen Zeit (§ 3 Zahl 6).

3. SACHBEZÜGE UND NATURALLEISTUNGEN

3.1 Dienstwohnung

Im Revierdienst beschäftigte Angestellte (wie Berufsjäger, Forstwarte und Förster) haben Anspruch auf freie Dienstwohnung. Alle anderen Angestellten nur dann, wenn eine Dienstwohnung vorhanden, verfügbar und bezugsfertig ist.

Wird eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen, gebührt für die Dauer der Nichtinanspruchnahme Wohnungsentgelt. Dieses beträgt einheitlich für alle Beschäftigungsgruppen monatlich € 176,66.

Die Dienstwohnung hat dem Familienstand entsprechend groß und hygienisch einwandfrei zu sein. Eine allfällige Garten- oder Landnutzung kann betrieblich vereinbart werden.

Die Instandhaltung des Gebäudes und der Dienstwohnung obliegt dem Dienstgeber. Beiträge des Ange-

stellten zu den Betriebskosten können unter Beziehung des Betriebsrates betrieblich vereinbart werden. Wenn aus betrieblichen Gründen ein Dienstwohnungswechsel notwendig ist, bleibt der Anspruch auf eine solche aufrecht.

Die Dienstwohnung ist mit Beendigung des Dienstverhältnisses vom Dienstnehmer zu räumen.

3.2 Beheizung

Hinsichtlich Beheizung der Privat- oder Dienstwohnung sowie Art und Ausmaß des Bezuges ist eine betriebliche Vereinbarung zu treffen. Als Mindestausmaß ist jedenfalls Heizenergie im Gegenwert von 25 rm Brennholz weich oder 20 rm Brennholz hart ofenfertig zerkleinert und zugestellt, beizustellen. Erscheint es aus betrieblichen Gründen zweckmäßig, kann anstelle von Brennholz auch eine andere Energieform zur Verfügung gestellt werden. Zur Berechnung einer Barablöse sind Marktpreise heranzuziehen.

Für nicht verheiztes Brennmaterial besteht kein Anspruch auf Vergütung.

3.3 Beleuchtung

Hinsichtlich Kostenersatz für die Beleuchtung der Dienst- oder Privatwohnung ist eine betriebliche Vereinbarung zu treffen. Dabei ist mindestens ein Betrag von € 14,12 monatlich als Beleuchtungsgeld anzusetzen.

Sind mehrere Personen, die in einem gemeinsamen Haushalt leben, beim selben Betrieb beschäftigt, gebühren die Ansprüche gem Abs 3 Z 1 bis 3 nur einmal.

4. SONDERVERGÜTUNGEN und AUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN

4.1. Als Sondervergütungen bzw Aufwandsentschädigungen werden gewährt:

- Reisekosten

- Tages- und Übernachtungsgelder
- Übersiedlungskosten
- Kilometergeld
- Hundehaltung
- Hege- und Fangprämie
- Patronenersatz
- Jägerrecht
- Schmutz- und Gefahrenzulage

4.2 Reisekosten, Tages- und Übernachtungsgeld

Für Dienstleistungen außerhalb des Dienst- oder Aufgabenbereiches gebührt dem Angestellten der Ersatz der Reisekosten und, als Abgeltung des Mehraufwandes, ein Tages- und Übernachtungsgeld. Dienst- bzw. Aufgabenbereich sind dabei alle im Dienstvertrag oder Dienstzettel vereinbarten Orte. Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn sich der Angestellte zur Erfüllung eines ihm erteilten Dienstauftrages an einen außerhalb des Dienst- bzw. Aufgabenbereiches gelegenen Ort begibt. Ist die Nächtigung am Ort der auswärtigen Dienstverrichtung nicht möglich, gilt auch die Reise zum und vom nächsten Nächtigungsort dorthin als Dienstreise. Bei Bahnfahrten wird den Angestellten aller Beschäftigungsgruppen die zweite Klasse vergütet.

Das Tagesgeld beträgt einheitlich € 40,05, das Nächtigungsgeld € 23,55, bei Rechnungslegung über die Nächtigung maximal das Vierfache.

Die angeführten Sätze gebühren bei Dienstreisen von mehr als 4 bis zu 8 Stunden Dauer zur Hälfte, mit einer Dauer von mehr als 8 Stunden zur Gänze. Trägt der Dienstgeber die Kosten für die Verpflegung, sind vom Tagesgeld für das Frühstück 20 %, das Mittagessen 40 % und das Abendessen 40 % in Abzug zu bringen.

Für Auslandsdienstreisen sind betrieblich gesonderte Vergütungen zu vereinbaren. Bei einer länger als eine Woche dauernden Verwendung des Angestellten außerhalb des Dienstbereiches können anstelle des Tages- und Übernachtungsgeldes Trennungszulagen, welche die Mehrkosten der Lebenshaltung abgelteten, vereinbart werden.

4.3. Übersiedlungskosten

Bei Versetzung des Angestellten und Benützung einer Dienstwohnung trägt der Dienstgeber die Übersied-

lungskosten zum neuen Wohnort im Inland zur Gänze. Im Falle des Todes des Angestellten werden die Übersiedlungskosten des Umzugsgutes im Inland zur Gänze übernommen. Eine Beschädigung des Umzugsgutes bei der Übersiedlung bei Inanspruchnahme von betriebseigener Infrastruktur ohne Verschulden des Angestellten ist in angemessenem Umfang zu vergüten.

4.4. Kilometergeld

Hinsichtlich Fahrzeugart und der jährlich zu fahrenden Kilometer ist bei Benützung von angestellteigenen Kraftfahrzeugen im Dienstgebrauch eine betriebliche Vereinbarung zu treffen. Für die Benützung des Fahrzeuges gebührt ein Kilometergeld in Höhe des im öffentlichen Dienst gewährten Kilometergeldes. Als Nachweis ist vom Angestellten ein Fahrtenbuch zu führen.

4.5. Hundehaltung

Hinsichtlich Ersatz für die Kosten der betrieblich notwendigen Hundehaltung ist eine betriebliche Vereinbarung zu treffen. Dabei ist ein Hundegeld von mindestens € 53,00 monatlich anzusetzen.

4.6. Hege- und Fangprämie

Angestellte, die im Auftrag des Dienstgebers verpflichtend Jagddienst ausüben, haben Anspruch auf eine betrieblich zu vereinbarenden Hege- und Fangprämie.

4.7. Patronenersatz

Der erforderliche Aufwand (Patronenkosten) für weisungs- und abschlussplangemäß erlegtes Nutz- und Raubwild ist dem Jagdpersonal zu ersetzen. Darüber ist eine betriebliche Vereinbarung zu treffen, worin auch die Lieferung und Versorgung des erlegten Wildes geregelt werden kann.

4.8. Jägerrecht

Landesübliche oder traditionelle Jägerrechte sind betrieblich zu vereinbaren.

4.9. Schmutz- und Gefahrenzulage

Im Bereich Land- und Forstwirtschaft können im Sinne des § 68 Zahl 5 EstG 1988 Schmutz- und Gefahrenzulagen betrieblich vereinbart werden.

§ 8 Teilzeitbeschäftigte Angestellte

Teilzeitbeschäftigte Angestellte sind Dienstnehmer, die pro Woche weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenzahl beschäftigt sind.

1. Sie erhalten die Bezüge (Barbezug, Sachbezug bzw. entsprechende Ablösen) im Verhältnis der von Ihnen

geleisteten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 4 Z 1.

2. Nimmt ein teilzeitbeschäftigter Angestellter eine Dienstwohnung und die Beheizung gemäß § 7 Z 3 in Anspruch, hat er dafür jenen Teil des Sachbezugs-

tes lt Verordnung des Finanzministeriums für die Beheizung zu ersetzen, welcher der Differenz der geleisteten Wochenstundenzahl auf die Regelwoche entspricht. Der sich so errechnende Betrag kann auch vom Gehalt in Abzug gebracht werden.

3. Wird eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen, gebührt der Teil des Wohnungsentgeltes,

der Beheizung und Beleuchtung, welcher der geleisteten Wochenstundenzahl aliquot entspricht. Sind mehrere Personen mit gemeinsamen Haushalt im selben Betrieb teilzeitbeschäftigt, gebühren die Ansprüche nach § 7 3.1 bis 3.3 (Sachbezüge) zusammen höchstens in Höhe eines vollbeschäftigten Angestellten.

§ 9 Sonderzahlungen

1. Der Angestellte erhält gemeinsam mit dem Juni-gehalt einen Urlaubszuschuss in Höhe des Juni-Bargehaltes und, gemeinsam mit dem Oktobergehalt, ein Weihnachtsgeld in Höhe des Oktober-Bargehaltes, jeweils in Höhe des § 7 Z 2 einschließlich aller vereinbarten Gehaltszulagen. Nicht dazu gehören Bezüge gemäß § 7 Z 3 und 4. Liegt kein Juni- bzw Oktobergehalt vor, ist der letzte Bargehalt zur Berechnung heranzuziehen.

In Betrieben, in denen das Gehalt im Voraus gewährt wird, gebührt das Weihnachtsgeld gemeinsam mit dem November-Bargehalt im Sinne der Bestimmungen dieses Absatzes.

2. Bei Eintritt oder Austritt während des Kalenderjahres gebühren so viele Zwölftel der Sonderzahlungen, als dies den vollen Monaten der Dienstleistung dieses Jahres entspricht. Angefangene Monate werden tagesweise aliquotiert.

Für Zeiten des Präsenzdienstes, eines Zivil- oder Ausbildungsdienstes, einer Karenz 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. Im Falle des unberechtigten, vorzeitigen Dienstaustrittes oder bei Entlassung aus Verschulden des Angestellten gebühren ebenfalls keine Sonderzahlungen. Bereits erhaltene Sonderzahlungen bleiben davon unberührt.

3. Bei Austritt vor dem 1. Juni bzw vor 1. Oktober gilt für die aliquote Sonderzahlung die Höhe des letzten, vor dem Austritt bezogenen Bargehaltes gemäß Z 1 als Berechnungsgrundlage.

4. Wird ein Arbeiter des Betriebes in das Angestelltenverhältnis übernommen, ist er bei der Bemessung der Sonderzahlungen für das gesamte Kalenderjahr einem Angestellten seiner Gehaltsstufe gleichzustellen. Dabei können die als Arbeiter erhaltenen Sonderzahlungen gegengerechnet werden.

§ 10 Zahlungsfristen

Das Bargehalt wird monatlich im Nachhinein bezahlt. Bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages im Vorhinein bezahlte Gehaltsansprüche bleiben aufrecht.

Sachbezüge, welche als Naturalbezüge gewährt werden, können auch im Vorhinein konsumiert werden. Abweichendes kann betrieblich vereinbart werden.

§ 11 Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, soweit sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Zeitausgleich im Sinne des § 4 Z 2 verfällt, wenn er nicht innerhalb von 12 Monaten nach der zugrunde liegenden Leistung konsumiert wird. Das gilt nicht, wenn

der Dienstgeber einen solchen beantragten Zeitausgleich nicht gewährt.

Ansprüche für Überstunden im Sinne des § 4 Z 3 verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach ihrer Leistung schriftlich geltend gemacht werden.

§ 12 Kündigung

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden:

1. Mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis durch Kündigung jeweils zum Monatsletzten lösen.
2. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen. Sie erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei Monate, dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier Monate, dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.
3. Die Kündigungsfrist kann auch durch Vereinbarung nicht unter die in Zahl 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden.
4. Der Angestellte kann das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendermonats unter Einhaltung der in Zahl 2 festgesetzten Kündigungsfrist lösen.

§ 13 Abfertigung

A Für Eintritte vor dem 1. 1. 2003:

1. Nach den Bestimmungen des § 22 GAngG gebührt dem Angestellten eine Abfertigung. Naturalbezüge (§ 5 Zahl 2 GAngG) sind, unabhängig vom Familienstand, mit dem vollen Wert lt Sachbezugsbewertung in Ansatz zu bringen.

Die Abfertigung wird, soweit sie das Dreifache des Monatsgehaltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig, wenn eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen oder am Ende des Dienstverhältnisses geräumt übergeben wurde. Der Rest der Abfertigung kann vom dritten Monat an in monatlich im Voraus fälligen, gleich hohen Teilbeträgen abgestattet werden. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

2. Der Anspruch des Angestellten auf gesetzliche Abfertigung lt § 22 Zahl 1 GAngG bleibt gewahrt, wenn er das Dienstverhältnis bei Erreichung oder Überschreitung der für jegliche gesetzliche ASVG-Pension erforderliche Altersgrenze bzw wegen Inanspruchnahme einer Berufsunfähigkeitspension unter Einhaltung der aufgrund gesetzlicher Ermächtigung kollektivvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist auflöst.

3. Im Falle der Übernahme eines Arbeiters in das Angestelltenverhältnis sind die als Arbeiter beim selben Dienstgeber zurückgelegten Dienstzeiten, falls diese nicht schon abgefertigt wurden, anzurechnen. Dabei ist das Abfertigungsausmaß für die als Arbeiter erbrachten Dienstzeiten unter Zugrundelegung des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses als Angestellter gebührenden Entgeltes nach den einschlägigen Bestimmungen der jeweiligen Landarbeitsordnung zu berechnen und der für die Angestelltendienstzeit gebührenden Abfertigung zuzurechnen. Das so errechnete Ausmaß der Abfertigung darf jedoch jenes Abfertigungsausmaß nicht übersteigen, das gebührt hätte, wäre die gesamte Dienstzeit als Angestellter erbracht worden.

4. Im Abänderung des Anspruches nach § 22 Zahl 6 GAngG gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung in voller Höhe des in § 22 Zahl 1 GAngG bezeichneten Betrages.

B Für Eintritte ab dem 1. 1. 2003:

Für Dienstverhältnisse ab 1. Jänner 2003 gelten die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl I 2002/100 idgF). Gleiches gilt für gemäß § 47 BMVG übergetretene Dienstnehmer.

§ 14 Sonderregelung für den Todesfall

1. Die gesetzlichen Erben des verstorbenen Angestellten, zu deren Erhaltung dieser gesetzlich verpflichtet war, erhalten das volle Gehalt für den Sterbemonat und, im Sinne des Anspruches nach § 23 Zahl 5 GAngG, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, dessen letztes monatliches Bruttobehalt für ein Monat weiter ausbezahlt.

2. Ist der Tod Folge eines Betriebsunfalls, erhalten die gesetzlichen Erben das volle Gehalt für den Sterbemo-

nat und, anstelle des Anspruches nach § 23 Zahl 5 GAngG bzw anstelle des Anspruches nach Zahl 1, die vollen Bezüge durch 3 Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, weiter ausbezahlt.

3. Die im § 23 Zahl 1 GAngG vorgesehene Frist zur Räumung der Dienstwohnung von verstorbenen Angestellten, die einen Haushalt geführt haben, beträgt drei Monate.

§ 15 Rechtsschutz

Bei allen dem Angestellten im Rahmen der korrekten Verrichtung des Dienstauftrages gegenüber Dritten erwachsenden Rechtsstreitigkeiten im Verwaltungs- u Zivilrecht und deren Rechtsfolgen trägt der Dienst-

geber die Kosten und gewährt ihm Schadloshaltung. Ausgenommen davon sind Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Angestellten und dem Dienstgeber und ihre Rechtsfolgen.

§ 16 Schlichtung von Streitigkeiten

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen vor Anrufung der Arbeitsgerichte durch Vertreter der vertrags-

schließenden Parteien in den Bundesländern geschlichtet werden.

§ 17 Schluss- und Übergangsbestimmungen

Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages treten alle Bestimmungen des bisherigen Kollektivvertrages, das ist der Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte), gültig seit 1. Mai 1999 für den Bereich der abschließenden Arbeitgeberverbände und der Kammer für Land- u Forstwirtschaft in Salzburg, betreffend die Bundesländer Niederösterreich, Burgenland, Wien, Kärnten, Steiermark und Salzburg samt den jährlichen Zusatzkollektiv-

verträgen und einschließlich Protokolle und Anlagen außer Kraft. Die Gültigkeit des letzterwähnten Kollektivvertrages für den Arbeitgeberverband der land- u forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs bleibt davon unberührt.

Die Bedingungen für die Überleitung aller zum In-Kraft-Tretungs-Zeitpunkt beschäftigten Angestellten sind in einem eigenen Übergangs-Kollektivvertrag geregelt.

ZENTRALVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN ARBEITGEBER
IN NIEDERÖSTERREICH, BURGENLAND UND WIEN

Dr. Stephan Ottrubay

Mag. Benedikt Abensperg u. Traun

Ing. Rudolf Freudenthal

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN DER STEIERMARK

Dipl.Ing. Alfred von und zu Liechtenstein

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE KÄRNTENS

KomR. Dipl.Ing. Herbert Kulterer

KAMMER FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN SALZBURG

Präsident Franz Eßl

Dipl.-Ing. Mag. Nikolaus Lienbacher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Vorsitzender:

Geschäftsbereichsleiterin
Interessenvertretung:

Wolfgang Katzian

Mag.^o Claudia Kral-Bast

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Wirtschaftsbereichssekretär:

Erich Neumärker

Paul Prusa

Verhandlungsteam der I. u. f. Arbeitgeberverbände (in alphabetischer Reihenfolge)

- Dipl. Ing. Gobert Auersperg (LWB Neuhof-Rohrau)
- Dipl. Ing. Hubertus Fladl (Stift Klosterneuburg)
- Dr. Peter Hübner (GF ZAV)
- Mag. Thomas Koller (GF AGV-Kärnten)
- Dr. Franz Maierhofer (GF AGV-Steiermark)
- Dipl. Ing. Hans Mattanovich (Forstdirektion Hollenburg)
- Dipl. Ing. Dr. Kurt Ramskogler (Stiftung Liechtenstein)
- Dipl. Ing. Franz Riegler (Stift Admont)
- Dipl. Ing. Dr. Alexander-Arthur Schmid (Gut Kanzelhof)
- Dipl. Ing. Martin Straubinger (Forstdirektion Foscari)
und als Verhandlungsleiter
- Wolfgang Spari (Forstdirektion Mayr-Melnhof)

Verhandlungsteam der Arbeitnehmerseite:

- KR Ing. Walter Bobolik (Stiftung F. Liechtenstein)
- Ofö. Ing. Rudolf Greier (Esterhazy Betriebe GmbH.)
- Horst Nurschinger (Stift Klosterneuburg)
- Oj. Wolfgang Rudorfer (Forstverw. Donnersbach der ALWA AG.)
- Ofö. Ing. Franz Strodl (Esterhazy Betriebe GmbH.)
- Ofö. Ing. Karl Waldherr (Esterhazy Betriebe GmbH.)
- Anton Degen (GPA-DJP, Wirtschaftsbereich Land/Forst/Nahrung/Genuss)
- Mag. Bernhard Hirschrodt (GPA-DJP, Wirtschaftsbereich Land/Forst/Nahrung/Genuss)
- Paul Prusa (GPA-DJP, Wirtschaftsbereich Land/Forst/Nahrung/Genuss)

ANLAGE I

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

A

Angestellte, welche einfache Tätigkeiten verrichten.

Jugendliche bis 18 Jahre.

Forst: Hilfskräfte.

Jagd: Hilfskräfte.

Landwirtschaft, Weinbau: Hilfskräfte.

Verwaltung: Hilfskräfte.

B

Angestellte (angelernt), oder mit fachlicher Qualifikation, welche einfache Tätigkeiten unter Anleitung oder im Team verrichten.

Forst: Forstwart, Waldaufseher.

Jagd: Berufsjäger (ohne Revier), Jäger (ohne Revier), Heger, Fischer.

Landwirtschaft, Weinbau: Adjunkt.

Verwaltung: Bürogehilfen.

C

Angestellte mit fachlicher oder praktischer Qualifikation, welche unter Anleitung oder auf Anweisung fachlich einschlägige Tätigkeiten verrichten.

Darunter fallen auch Angestellte mit Berufsausbildung oder Fachschule, wenn diese Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit von überwiegender Bedeutung ist.

Forst: Forstadjunkt 1. J., Forstwart.

Jagd: Berufsjäger (mit Revier), Jäger (mit Revier), Fischer, Jagdrevierleiter.

Landwirtschaft, Weinbau: Adjunkt.

Verwaltung: Bürokräfte.

D

Angestellte mit fachlicher oder praktischer Qualifikation, welche auf Anweisung schwierige Tätigkeiten z.T. selbständig verrichten.

Darunter fallen auch Angestellte, welche eine mittlere oder höhere berufsbildende Schule erfolgreich absolviert haben und diese Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit von überwiegender Bedeutung ist.

Forst: Forstwart mit Sonderfunktion, Forstadjunkt 2. J.

Jagd: Berufsjäger, Jäger.

Landwirtschaft, Weinbau: Wirtschaftler (Ldw. Angestellter).

Verwaltung: Sachbearbeiter, Sekretäre.

E

Angestellte mit spezieller fachlicher Qualifikation oder Erfahrung, welche schwierige Arbeiten weitgehend selbständig verrichten.

Darunter fallen auch Angestellte, welche eine mittlere oder höhere berufsbildende Schule erfolgreich absolviert haben und diese Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit von überwiegender Bedeutung ist.

Forst: Förster im Team, Funktionsförster.

Jagd: Berufsjäger (mit Sonderfunktion).

Landwirtschaft, Weinbau: Wirtschaftler mit Sonderfunktion, Kellermeister.

Verwaltung: Buchhalter, Personalverrechner, IT-Angestellte, Sachbearbeiter.

F

Angestellte mit spezieller fachlicher Qualifikation, welche schwierige Arbeiten weitgehend selbständig verrichten und verantworten.

Forst: Forstrevierleiter, Funktionsförster, Forstassistenten, Zugeteilte.

Landwirtschaft, Weinbau: Verwalter, Kellermeister, Bereichsleiter.

Verwaltung: Abteilungsleiter, Buchhalter, Personalverrechner, IT-Angestellte.

G

Angestellte mit spezieller fachlicher Qualifikation und besonderer Verantwortung bei weitgehend selbständiger und leitender Tätigkeit.

Forst: Forstrevierleiter, Förster mit Sonderfunktion, Forstassistenten, Zugeteilte.

Landwirtschaft, Weinbau: Verwalter.

Verwaltung: Abteilungsleiter, Angestellte mit Sonderfunktion.

H

Angestellte mit Einfluss und Entscheidungsmöglichkeit in der fachlichen, organisatorischen und wirtschaftlichen Führung und leitender Tätigkeit.

Forst: Wirtschaftsführer, Direktoren.

Landwirtschaft, Weinbau: Geschäftsführer, Direktoren.

Verwaltung: Geschäftsführer, Direktoren, Abteilungsleiter (mit Gesch. Führerverantw.).

K

Leitende Angestellte mit Gesamtverantwortung und maßgeblichem Einfluss auf die organisatorische, personelle und wirtschaftliche Führung des Betriebes.

Forst: Wirtschaftsführer, Forstdirektoren.

Landwirtschaft, Weinbau: Güterdirektor.

Verwaltung: Geschäftsführer.

ANLAGE II

zu § 7 des Kollektivvertrages für die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft, gültig ab 1. Mai 2018

Gehaltstabelle

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1	1.418,69	1.631,74	1.761,30	1.935,90	2.129,16	2.342,18	2.528,85	3.184,40	4.203,40
2	1.447,26	1.662,47	1.796,44	1.976,53	2.171,96	2.389,40	2.580,46	3.249,19	4.286,85
3	1.491,17	1.712,99	1.849,14	2.034,73	2.236,77	2.459,67	2.657,32	3.346,91	4.415,32
5	1.550,47	1.781,06	1.924,91	2.115,97	2.326,81	2.558,49	2.762,74	3.479,78	4.592,11
7	1.628,44	1.871,12	2.021,55	2.221,39	2.443,20	2.685,88	2.899,99	3.654,37	4.820,51
10	1.707,50	1.964,44	2.119,27	2.331,20	2.563,99	2.819,84	3.046,04	3.835,55	5.062,10
13	1.759,09	2.023,73	2.184,05	2.400,38	2.641,95	2.903,29	3.137,18	3.950,85	5.213,63
16	1.811,81	2.084,13	2.248,85	2.473,95	2.719,92	2.992,22	3.230,52	4.068,34	5.368,45
19	1.848,04	2.123,67	2.292,77	2.524,46	2.773,72	3.051,54	3.295,30	4.150,70	5.476,05

ANLAGE III ZU § 3

Praktikantenbestimmungen

(in Euro)

1. Praktikanten gemäß § 3 Z 8:

Die Entschädigung ist betriebsweise zu vereinbaren, sie beträgt monatlich mindestens 672,01

2. Jagdpraktikanten (Jagdlehrlinge) gemäß § 3 Z 8:

Die Entschädigung beträgt monatlich:

im ersten Jahr 669,83
im zweiten Jahr 754,36
im dritten Jahr 942,14

3. Kanzleipraktikanten (Kanzleilehrlinge) gemäß § 3 Z 8:

Die Entschädigung beträgt monatlich:

im ersten Halbjahr 527,07
im zweiten Halbjahr 610,52
im zweiten Jahr 695,07

Jagdpraktikanten (Jagdlehrlingen) und Kanzleipraktikanten werden Wohnung, Beheizung und Beleuchtung unentgeltlich gegeben.

Bei Verpflegung ist die Vergütung mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.

ANLAGE IV ZU § 3

DIENSTZETTEL

- I. Name und Anschrift des Arbeitgebers:
-
- II. Herr/Frau (Arbeitnehmer/In)
- wohnhaft in
- geb. am
- III. Beginn des Dienstverhältnisses:
- Probezeit (1 Monat) von bis
- Das Dienstverhältnis ist in der Folge befristet auf bestimmte Zeit und zwar
von bis
- Sollten Sie nach Ablauf der bestimmten Zeit weiter beschäftigt werden, entsteht ein Dienstverhältnis auf
unbestimmte Zeit.
- IV. Kündigungsfrist und Kündigungstermin bei Eintritt:
-
-
- V. Dienstort (eventuell Hinweis auf wechselnde Arbeits- bzw Einsatzorte):
-
-
- VI. Bei Angestellten: Einstufung in
- Anrechnung von Vordienstzeiten für die Einstufung
- für die Kündigungsfrist
- für die Entgeltfortzahlung
- für die Abfertigung
- VII. Tätigkeitsinhalt/Dienstverwendung:
-
-
- VIII. Vereinbarter monatlicher Bruttobargehalt:
- Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche und der Sonderzahlungen erfolgt nach den gesetzlichen
bzw kollektivvertraglichen Bestimmungen.
- IX. Allfällig vereinbarte Naturalbezüge (Sachleistungen):
-
- X. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden Zeiten im Ausmaß von angerechnet.
Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 30 Werktage, 36 Werktage nach einer Dienstzeit von 25 Jahren.

- XI. Name und Anschrift der Mitarbeiter-Vorsorgekasse:
- XII. Normalarbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgtStunden.
- XIII. Anzuwendende Bestimmungen und sonstige Vereinbarungen:

Ort und Datum

Der Arbeitgeber:

Der Arbeitnehmer:

.....
Anmerkungen über Änderungen während des Dienstverhältnisses gemäß § 3 Abs 1 Kollektivvertrag.

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte
(Gutsangestellte)

vom 01. Mai 2007

und in der Fassung vom 01. Mai 2017

abgeschlossen am 26. April 2018

zwischen dem

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

1010 Wien, Schauflergasse 6/5/20

Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens

9020 Klagenfurt, Museumgasse 5

Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark

8010 Graz, Hamerlinggasse 3

Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg

5020 Salzburg, Schwarzstraße 19

und dem

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

**Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/
Nahrung/Genuss**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Dienstnehmer, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Gel-

tungsbereich des Kollektivvertrages vom 1. Mai 2007 unterliegen.

§ 2 Gehaltsregelung

(1) Das Gehaltsschema (Anlage II zu § 7) des Kollektivvertrags vom 1. Mai 2017 wird mit 1. Mai 2018 um 2,50 % aufgewertet und durch das in der Anlage enthaltene Schema ersetzt.

(2) Die Praktikantenentschädigungen (Anlage III zu § 3) des Kollektivvertrags vom 1. Mai 2017 werden mit 1. Mai 2018 um 2,50 % aufgewertet und durch die in der Anlage erwähnten Werte ersetzt.

§ 3 Weitere dienstrechtliche Änderungen

(1) Das im § 7 Punkt 3. Unterpunkt 3.1. angeführte Wohnungsentgelt von € 173,03 wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 € 176,66.

(4) Das im § 7 Punkt 4. Unterpunkt 4.2. angeführte Nächtigungsgeld von € 23,07 wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 € 23,55.

(2) Das im § 7 Punkt 3. Unterpunkt 3.3. angeführte Beleuchtungsgeld von € 13,83 wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 € 14,12.

(5) Das im § 7 Punkt 4. Unterpunkt 4.5. angeführte Hundegeld von € 51,91 wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 € 53,00.

(3) Das im § 7 Punkt 4. Unterpunkt 4.2. angeführte Tagesgeld von € 39,23 wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 € 40,05.

§ 4 Wirksamkeitsbeginn

Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrags ist der **1. Mai 2018**. Die Laufzeit des Kollektivvertrags beträgt 12 Monate.

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN NIEDERÖSTERREICH,
BURGENLAND UND WIEN

Ing. Rudolf Freudenthal

DI Felix Montecuccoli

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN STEIERMARK

Dipl.Ing. Alfred von und zu Liechtenstein

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBE KÄRNTENS

Johannes Thurn-Valsassina

KAMMER FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN SALZBURG

Präsident Franz Eßl

Dipl.-Ing. Mag. Dr. Nikolaus Lienbacher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Vorsitzender:
Wolfgang Katzian

Geschäftsbereichsleiter:
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Vorsitzende:
Gerlinde Tremel

Wirtschaftsbereichssekretär
Paul Prusa

Wien, am 26. April 2018

ÜBERGANGSKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

1. dem **Zentralverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien**, 1010 Wien, Schauflergasse 6/5/20,
2. dem **Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens**, 9020 Klagenfurt, Museumgasse 5,
3. dem **Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark**, 8010 Graz, Hammerlinggasse 3,

4. **Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg**, 5020 Salzburg, Schwarzstraße 19,

einerseits und dem

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

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich:

für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme von Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg.

2. Fachlich:

für alle Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, deren Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben sowie ihre Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung von land- und forstwirtschaftlichen Betriebsmitteln und Maschinen dienen, die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten und Institutionen sowie für andere nicht bäuerliche Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, soweit sie bisher dem Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte) vom 26. April

1999, gültig ab 1. Mai 1999 in der jeweils gültigen Fassung unterlegen sind.

3. Persönlich:

für alle Dienstgeber in den vorangeführten Betrieben, die zum 26. April 1999 Mitglied der an ihm beteiligten Arbeitgeberverbände oder der Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg waren oder später wurden. Ferner für alle Dienstgeber, auf die einer der vorangeführten Betriebe übergegangen ist, sowie für alle Dienstnehmer, die von den genannten Dienstgebern beschäftigt werden und auf die das Gutsangestellten-gesetz bzw das Angestelltengesetz Anwendung findet, soweit sie bisher dem Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte) vom 26. April 1999, gültig ab 1. Mai 1999 in der jeweils gültigen Fassung unterlegen sind. Personenbezogene Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages gelten jeweils für beide Geschlechter.

§ 2 Geltungsbeginn

Dieser Vertrag tritt am **1. Mai 2007** in Kraft.

§ 3 Übergangsphase

Ab dem 1. Mai 2007, jedoch spätestens bis 1. Juli 2007, sind die Angestellten nach ihrer aktuellen Funktion in die Beschäftigungsgruppen und Gehaltstabelle des mit 1. Mai 2007 neu abgeschlossenen Kollektiv-

vertrages für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte), dort Anlagen I und II, unter Anwendung der Überleitungstabelle (Anlage I dieses Kollektivvertrages) umzustufen.

§ 4 Umstufungsdetails

Dabei sind alle Angestellten mit den bisherigen Berufsjahren in die neuen Gehaltsstufen (Dienstjahre) einzureihen.

Die Dienstnehmer, die sich zum Stichtag des In-Kraft-Tretens des mit 1. Mai 2007 neu abgeschlossenen Kollektivvertrages für die land- und forstwirtschaftlichen Angestellten (Gutsangestellte) zwischen dem 15. und 30. Berufsjahr befinden, erhalten aber als Übergangsregelung (Ausgleichszulage) ein erhöhtes Kollektivvertragsgehalt für die Dauer ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Berechnung erfolgt nach einer Sondertabelle, welche einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages darstellt (Anlage II). Erfolgt dabei eine (freiwillige) Höherreihung über die Überleitungstabelle gem § 3 (Anlage I) hinaus, dürfen die in dieser Sondertabelle bei den Beschäftigungsgruppen in den jeweiligen Dienstjahren

angeführten Minusprozente nicht angewendet werden, wohl aber sind die dort angeführten Plusprozente als Ausgleichszulage zu berücksichtigen.

Überschreitet dabei der neue KV-Gehalt einschließlich Zulagen den bisherigen Ist-Gehalt, so sind bisherige überkollektivvertragliche Entgelte (Zulagen) bis höchstens zum Ist-Gehalt anrechenbar. Letzteres gilt nicht für Zulagen, durch welche zeitliche Mehrleistungen (Überstunden) abgegolten werden, einmalige Zahlungen, wie Prämien, Bilanzgelder und dgl und die Ausgleichszulage lt vorigem Absatz. Bei der Umstufung darf allerdings der bisherige Ist-Gehalt auch nicht unterschritten werden.

Ein allfälliger Minusbetrag bzw Differenz ist als wertgesicherter Gehaltsbestandteil zu behandeln, bis das neue KV-Gehalt in der gleichen Beschäftigungsgruppe erreicht wird.

§ 5 Umstufungsdienstzettel

Dem Angestellten ist ein entsprechender Umstufungsdienstzettel auszuhändigen (Anlagen III und IV).

§ 6 Härteklauseln

Für alle Angestellte, welche sich zum Zeitpunkt der Umstellung zwischen dem 22. und 30. Dienstjahr befinden, wird bei tatsächlichem Erreichen des 35. Dienstjahres das Monatsentgelt zwischen altem und neuem Kollektivvertrag evaluiert. Wenn sich dabei für den Angestellten ein erheblicher Nachteil ergibt, wird dieser teilweise ausgeglichen. Letzteres gilt aber nur, wenn sich der Angestellte nach wie vor in der selben Beschäftigungsgruppe wie beim Umstellungszeitpunkt befindet bzw seither keine freiwilligen Höherreihungen oder Zulagen-erhöhungen stattgefunden haben. Weiters sind in der Zwischenzeit erfolgte innerbetriebliche Regelungen bezüglich einer günstigeren Abgeltung des Biennalausgleiches anzurechnen.

2. Angestellte, welche am 1. Mai 2007 das 14. Dienstjahr bereits vollendet haben, dürfen bei der Berechnung des Abfertigungsanspruches (Höhe des Monatsentgeltes) gegenüber dem bis 30. April 2007 gültigen Kollektivvertrag nicht benachteiligt werden.

3. Bei In-Kraft-Treten des mit 1. Mai neu abgeschlossenen Kollektivvertrages für die land- und forstwirtschaftlichen Angestellten (Gutsangestellte) bestehende Ansprüche gem § 7 Abs 3.1 (Dienstwohnung) bleiben für die am 1. Mai 2007 beschäftigten Angestellte unverändert aufrecht.

§ 7 Schlichtungsstelle

Für Streitigkeiten aus der Überführung in das neue Gehaltsschema wird für die Dauer eines Jahres – das ist bis zum 1. Juli 2008 – eine Schlichtungsstelle ein-

gerichtet, welche zu gleichen Teilen von den Verhandlungsteams der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschickt wird.

ZENTRALVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN ARBEITGEBER
IN NIEDERÖSTERREICH, BURGENLAND UND WIEN

Dr. Stephan Ottrubay

Mag. Benedikt Abensperg u. Traun

Ing. Rudolf Freudenthal

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN DER STEIERMARK

Dipl.Ing. Alfred von und zu Liechtenstein

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE KÄRNTENS

KomR. Dipl.Ing. Herbert Kulterer

KAMMER FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN SALZBURG

Präsident Franz Eßl

Dipl.-Ing. Mag. Nikolaus Lienbacher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Vorsitzender:

Geschäftsbereichsleiterin

Interessenvertretung:

Wolfgang Katzian

Mag.^o Claudia Kral-Bast

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Wirtschaftsbereichssekretär:

Erich Neumärker

Paul Prusa

ANLAGE I

ÜBERLEITUNG

Kat. alt zu Besch.Gruppen neu gem § 3 Übergangs-KV

Kategorie	Besch.Gruppe	Anmerkung
alt	neu	
I/1 u 2	A	
I/3	A	
II/1 u 2	B	
II/3	B	
III/1	B	bei Begründung auch C möglich*)
III/2	C	
III/3	C	bei Begründung auch D möglich*)
IV/1	D	
IV/2	D	
IV/3	E	
V/1	E	
V/2	F	
V/3	F	bei Begründung auch G möglich*)
VI/1	H	
VI/2	H	bei Begründung auch K möglich*)
VI/3	K	

Anmerkung:

*Diese Tabelle enthält die Mindestumstufungen (bei *) auch höhere BG möglich), welche bei In-Kraft-Treten des neuen KV vorzunehmen sind. Die Überleitung geschieht im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, erfolgt keine Einigung, entscheidet der Arbeitgeber.*

Außerdem kann diese Überleitungstabelle nur für die Umreihung am Stichtag des In-Kraft-Tretens des neuen KV verwendet werden.

Diese Tabelle darf auch nicht zu Präzedenzfällen wegen früherer freiwilliger und nur auf bestimmte Personen bezogene Höherreihungen führen.

Außerdem sind einerseits die Ansprüche auf Weiterzahlung des bisherigen Entgeltes, aber auch die Anrechnungsmöglichkeiten gem § 4 Übergangs-KV zu beachten.

Alle Einstufungen von neueintretenden Angestellten sind ausschließlich nach dem Anforderungsprofil der neuen Beschäftigungsgruppen bzw der tatsächlich ausgeübten Funktion des Angestellten durchzuführen.

**) Insbes. dann, wenn das Anforderungsprofil des BG-Schemas voll erfüllt wird.*

ANLAGE III

UMSTIEGS-DIENSTZETTEL 01

Für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte) die zum Stichtag 1. Mai 2007 weniger als 15 Dienstjahre in Beschäftigung stehen und auch dementsprechend eingestuft sind.

Dieser Dienstzettel findet Anwendung für jene Angestellte, die mit Stichtag 1. Mai 2007 weniger als 15 Dienstjahre im Unternehmen beschäftigt sind und auch höchstens in Gehaltsstufe 13–14 eingestuft sind.

Die Umstufung erfolgt gemäß Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte vom 26. 4.2007, der ab 1. Mai 2007 eine Neueinstufung in ein neues Gehaltsschema vorsieht und muss bis längstens 31. Juli 2007 tatsächlich erfolgt sein.

ArbeitgeberIn:

ArbeitnehmerIn:

Diensteintritt:

Für das Gehaltsschema alt angerechnete Zeiten:

Dienstverwendung als

EINSTUFUNG alt

Einstufung in KV alt, Kategorie	Gehaltsstufe	Berufsjahr	€
Zulage			€
Zulage			€
Überstundenpauschale für	Überstunden/Monat (bzw in Prozent vom Grund-		€
	gehalt oder fixe Mehrdienstleistungszulage)		
Sachbezug Dienstwohnung	JA	NEIN	
Wohnungsentgelt			€
Sachbezug Beheizung	JA	NEIN	
Entgelt für Sachbezug Beheizung			€
Sachbezug Beleuchtung	JA	NEIN	
Entgelt für Sachbezug Beleuchtung			€
Schmutzzulage			€
Gefahrenzulage			€
Gesamt brutto			€

EINSTUFUNG neu

Einstufung in KV neu, Kategorie	Gehaltsstufe	Dienstjahr	€
Zulage			€
Zulage			€
Überstundenpauschale für	Überstunden/Monat (bzw in Prozent vom Grund- gehalt oder fixe Mehrdienstleistungszulage)		€
Sachbezug Dienstwohnung	JA	NEIN	
Wohnungsentgelt			€
Sachbezug Beheizung	JA	NEIN	
Entgelt für Sachbezug Beheizung			€
Sachbezug Beleuchtung	JA	NEIN	
Entgelt für Sachbezug Beleuchtung			€
Schmutzzulage			€
Gefahrenzulage			€
Gesamt brutto			€

Nächster Stichtag zur Vorrückung

Ort, Datum

ANLAGE IV

UMSTIEGS-DIENSTZETTEL 02

Für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte) die zum Stichtag 1. Mai 2007 15 oder mehr Dienstjahre in Beschäftigung stehen, bzw durch Dienstzeitenanrechnung in der Gehaltsstufe 15 oder darüber eingereiht sind.

Dieser Dienstzettel findet Anwendung für jene Angestellte, die mit Stichtag 1. Mai 2007 15 oder mehr Dienstjahre im Unternehmen beschäftigt sind, bzw durch Dienstzeitenanrechnung in der Gehaltsstufe 15 oder darüber eingereiht sind.

Die Umstufung erfolgt gemäß Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte vom 26. 4.2007, der ab 1. Mai 2007 eine Neueinstufung in ein neues Gehaltsschema vorsieht und diese muss bis längstens 31. Juli 2007 tatsächlich erfolgt sein.

ArbeitgeberIn:

ArbeitnehmerIn:

Diensteintritt:

Für das Gehaltsschema alt angerechnete Zeiten:

Dienstverwendung als

EINSTUFUNG alt

Einstufung in KV alt, Kategorie	Gehaltsstufe	Berufsjahr	€
Zulage			€
Zulage			€
Überstundenpauschale für	Überstunden/Monat (bzw in Prozent vom Grund- gehalt oder fixe Mehrdienstleistungszulage)		€
Sachbezug Dienstwohnung	JA	NEIN	
Wohnungsentgelt			€
Sachbezug Beheizung	JA	NEIN	
Entgelt für Sachbezug Beheizung			€
Sachbezug Beleuchtung	JA	NEIN	
Entgelt für Sachbezug Beleuchtung			€
Schmutzzulage			€
Gefahrenzulage			€
Gesamt brutto			€

EINSTUFUNG neu

Einstufung in KV neu, Kategorie	Gehaltsstufe	Dienstjahr	€
Biennenausgleichs-Zulage (Prozentsatz des Grundgehaltes, dauerwirksam)			€
Zulage			€
Zulage			€
Überstundenpauschale für	Überstunden/Monat (bzw in Prozent vom Grund-		€
gehalt oder fixe Mehrdienstleistungszulage)			
Sachbezug Dienstwohnung	JA	NEIN	€
Wohnungsentgelt			€
Sachbezug Beheizung	JA	NEIN	€
Entgelt für Sachbezug Beheizung			€
Sachbezug Beleuchtung	JA	NEIN	€
Entgelt für Sachbezug Beleuchtung			€
Schmutzzulage			€
Gefahrenzulage			€
Gesamt brutto			€

Nächster Stichtag zur Vorrückung

Ort, Datum

ZUSATZPROTOKOLL

für die Unterzeichnung des Kollektivvertrages für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)

abgeschlossen zwischen

1. dem **Zentralverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien**, 1010 Wien, Schauflergasse 6/5/20,
2. dem **Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens**, 9020 Klagenfurt, Museumgasse 5,
3. dem **Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark**, 8010 Graz, Hammerlinggasse 3,
4. **Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg, 5020 Salzburg**, Schwarzstraße 19,

einerseits und dem

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

andererseits.

Für die vereinbarte Härteklausel (§ 6.1 ÜbergangskV) wurde der Begriff „erheblicher Nachteil“ besprochen und mit „mehr als 3 % Nachteil gegenüber dem alten Schema gebührenden Monatsentgelt“ einvernehmlich beziffert. Bei Übersteigen von 3 % Differenz sollen 75 % des gesamten Prozentsatzes (d.s. zB 4,5 % bei 6 % Nachteil) auf das gebührende Gehalt aufgeschlagen werden.

Unter Monatsentgelt (= Betrachtungszahl für den Vergleich) ist das KV-Schemagehalt + monatliche Zulagen inkl Überstundenpauschale zu verstehen. Nicht

eingerechnet in diesen Vergleich werden Deputate, Sozialzulagen, einmalig oder unregelmäßig im Jahresverlauf bezahlte Prämien oder Ähnliches.

Diese Vergleichsrechnung wird für alle Angestellten durchgeführt, die zum Stichtag des neuen Kollektivvertrages (1. Mai 2007) zumindest 21 Dienstjahre vollendet haben bzw sich im 22. Dienstjahr befinden. Sie wird bei der Erreichung des 35. Dienstjahres (abgeleistet oder angerechnet) gerechnet, jedoch nur dann, wenn der/die Angestellte bis dorthin keine betriebliche Gehaltsentwicklung (außerordentliche Vorrückung, Umreihung, betriebliche Zulage) aufweisen kann, also seine Bezugsbestandteile seit dem 22. Dienstjahr unverändert geblieben sind. Diese Vergleichsrechnung wird nur einmalig zu diesem Zeitpunkt erstellt.

Eine weitere Vergleichsrechnung zwischen altem und neuem KV ist auch für die Abfertigungsberechnung im Sinne des § 6.2 des ÜbergangskV nach den für die Abfertigungsberechnung gültigen Parametern durchzuführen. Ein sich daraus allfällig ergebender Minderbetrag ist vom Dienstgeber auszugleichen.

Für diese Vergleichsrechnungen wird das alte KV-Schema als Schattenschema weitergeführt und intern bei jeder KV-Valorisierungsverhandlung zwischen den Verhandlungspartnern abgeglichen.

Ausgleich für Angestellte in den 31er-Stufen: Kann in % des KV-Grundgehaltes oder in einem Eurobetrag ausgewiesen werden. Es ist jedoch sicherzustellen, dass dieser Entgeltbestandteil unwiderruflich und valorisierbar ist.

ZENTRALVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN ARBEITGEBER
IN NIEDERÖSTERREICH, BURGENLAND UND WIEN

Dr. Stephan Ottrubay

Mag. Benedikt Abensperg u. Traun

Ing. Rudolf Freudenthal

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN DER STEIERMARK

Dipl.Ing. Alfred von und zu Liechtenstein

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE KÄRNTENS

KomR. Dipl.Ing. Herbert Kulterer

KAMMER FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN SALZBURG

Präsident Franz Eßl

Dipl.-Ing. Mag. Nikolaus Lienbacher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Vorsitzender:

Geschäftsbereichsleiterin
Interessenvertretung:

Wolfgang Katzian

Mag.^o Claudia Kral-Bast

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Wirtschaftsbereichssekretär:

Erich Neumärker

Paul Prusa

HANDBUCH

für den

KOLLEKTIVVERTRAG NEU

für land- u forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)

ab 1. Mai 2007

VORBEMERKUNG

Diese Information bzw. „Gebrauchsanleitung“ für den Umstieg soll die Handhabung des neuen Kollektivvertrages erleichtern und richtet sich an Dienstnehmer und Dienstgeber gleichermaßen. Sie hat aber nur erklärenden bzw. empfehlenden Charakter.

Sie nimmt allerdings nur Bezug auf den Kollektivvertrag selbst und nicht auf Betriebsvereinbarungen oder innerbetriebliche Regelungen, stellt aber den Willen der Verhandlungsteams bzw. der Kollektivvertragspartner dar.

Betriebliche Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Regelungen und Übungen werden durch den KV neu grundsätzlich nicht berührt, soweit diese günstiger sind, in einigen Bereichen sind jedoch gegebenenfalls neue betriebliche Regelungen zu treffen (siehe § 7 KV Punkte 3.2; 3.3; 4.5; 4.6; 4.7; 4.8; 4.9).

Es werden der Reihenfolge nach die wichtigsten §§ und danach die Anlagen und der Übergangs-KV behandelt, dabei wird insbesondere auf wesentliche Änderungen oder Neuerungen eingegangen. Dazu auch Begründungen und Beispiele.

Dieses Handbuch gilt für alle Bundesländer mit Ausnahme von Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg.

Als „betriebliche Vereinbarung“ ist in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, eine Betriebsvereinbarung zu verstehen.

Unter „Beziehung des Betriebsrates“ ist die Information an den Betriebsrat und das Recht auf beratende Gestaltung zu verstehen.

In Betrieben ohne Betriebsrat können Einzelvereinbarungen für diese Bereiche geschlossen werden.

Zu § 2 (Geltungsdauer)

Dieser KV ist mit Wirkung 1. Mai 2007, spätestens aber per 1. Juli 2007 anzuwenden bzw. umzusetzen.

Zu § 3 (Dienstrecht usw)

(2) Eine Probezeit kann nur mehr für **einen** Monat vereinbart werden (Gutsangestelltengesetz). Die Befristung eines Dienstverhältnisses ist aber nach wie vor möglich.

(3) Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppen erfolgt nach der **tatsächlich ausgeübten Tätigkeit** bzw. Funktion. Es kann daher – wenn kein Planposten vorhanden ist – unter Einbeziehung des Betriebsrates, auch ein ausgebildeter Förster als Forstwart eingestuft werden, solange er nur letztere Funktion ausfüllt.

Begründung: Beschäftigung geht vor Arbeitslosigkeit. Diese Bestimmung ermöglicht es den Dienstgebern, auch höher qualifizierte Mitarbeiter vorübergehend auf einen niedrigeren Planposten einzusetzen und auch so zu bezahlen; aber auch Dienstnehmern ist es dadurch leichter, eine Beschäftigung zu bekommen, um auf einen später frei werdenden Planposten finanziell und sozial abgesichert warten zu können.

(6) Bei schriftlichem Einvernehmen ist bei einer Beförderung in eine höhere Beschäftigungsgruppe auch eine Einreihung in eine niedrigere Gehaltsstufe (Dienstjahre) möglich, wobei sich kein niedrigeres Gehalt ergeben darf. Dabei sollten die Entwicklungen beider Beschäftigungsgruppen berücksichtigt werden.

Begründung: Der Unterschiedsbetrag bzw. Gehaltsprung zwischen den Beschäftigungsgruppen ist deutlich höher als im alten KV. Durch diese Bestimmung werden Höherreihungen im beidseitigen Einvernehmen auch mit einem geringeren Gehaltsprung möglich.

Beispiel:

Höherreihung normal:

D 7. Dj. € 1.687,- in E 7. Dj. € 1.856,-
Diff € 169,-

Höherreihung nach § 3.6 2.Abs.:

D 7. Dj. € 1.687,- in E 5. Dj. € 1.767,-
Diff € 80,-
(weil zB nur eine Gehaltserhöhung von € 80,- vereinbart wurde).

(8) Für alle **Praktikanten** wird klargestellt, dass sie als **Dienstnehmer** gelten und die Bestimmungen des KV mit Ausnahme des § 7 und der Anlagen I und II Anwendung finden. Die so genannten Praktikantenentschädigungen sind aus der Anlage III ersichtlich und haben sich gegenüber dem alten KV nicht verändert.

(9) Nebentätigkeiten sind grundsätzlich zu melden; **fachlich einschlägige** Nebentätigkeiten bedürfen einer schriftlichen Genehmigung des Dienstgebers.

Zu § 7 (Bezüge)

(3.1) Anspruch auf eine Dienstwohnung haben weiterhin alle Angestellten.

Angestellte im Revierdienst haben einen unbedingten Anspruch. Alle anderen Angestellten nur dann, wenn eine Dienstwohnung vorhanden, verfügbar und bezugsfertig ist. Bei In-Kraft-Treten des neuen KV bereits bestehende Ansprüche bleiben aufrecht (siehe Übergangs-KV).

Unabhängig davon besteht weiterhin die Möglichkeit, die Nichtinanspruchnahme einer Dienstwohnung bei Beginn eines Dienstverhältnisses für die Dauer desselben zu vereinbaren und dafür das Wohnungsentgelt zu bezahlen.

Das Wohnungsentgelt beträgt einheitlich € 150,- und wurde deutlich erhöht (alt = 98,50). Bestehende Ansprüche auf höhere Sätze durch Betriebsvereinbarung, betriebliche Regelung oder Übung bleiben aufrecht.

Neu ist, dass Beiträge des Angestellten zu den Betriebskosten der Dienstwohnung unter Beiziehung des Betriebsrates vereinbart werden können. Gedacht ist diese Regelung für neue Angestellte, bzw wenn bereits eine solche Vereinbarung geschlossen wurde.

(3.2) Bezüglich Beheizung wird klargestellt, dass dieser Anspruch sowohl für Dienst- als auch für Privatwohnungen – somit für alle Angestellten – gilt.

Art und Ausmaß oder Barabläse = betriebliche Vereinbarung.

(3.3) Beleuchtung gleich wie Beheizung = betriebliche Vereinbarung.

In beiden Fällen ist darf das KV- Mindestmaß nicht unterschritten werden.

(Beheizung Gegenwert von 25/20rm Brennholz jährlich, Beleuchtung € 12,-mtl.)

(4.2) Bei den Reisekosten (Tagesgeld € 34,- Übernachtungsgeld € 20,-) wurde die bisherige Staffelung nach Kategorien fallen gelassen und es gebühren diese einheitlich allen Angestellten bei Zutreffen der Voraussetzungen in gleicher Höhe.

(4.4) Kilometergeld = betriebliche Vereinbarung (Mindestmaß = amtl. Km-Geld, dzt € 0,38/km)

(4.5) Hundehaltung = betriebliche Vereinbarung (Mindestmaß = € 45,- mtl.)

(4.6 – 4.8) Für Hege- und Fangprämien, Patronenersatz und Jägerrechte sind ebenfalls betriebliche Vereinbarungen zu treffen bzw gelten die bisherigen weiter. Für Schmutz- und Gefahrenzulagen können solche getroffen werden.

Zu § 9 (Sonderzahlungen)

(1) Die Auszahlung des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes wurden um einen Monat auf das Juni- bzw Oktobergehalt vorgezogen.

(2) Neu ist die tageweise Aliquotierung für angefangene Monate. Ebenso neu ist, dass für Zeiten ohne Entgelt keine Sonderzahlungen gebühren. Es wird aber klargestellt, dass dies nur Zeiten eines Krankenstandes ohne Entgeltanspruch betrifft, wenn während oder unmittelbar nach Beendigung desselben das Dienstverhältnis beendet wird.

Begründung: bei einem langen Krankenstand mit nachfolgendem Dienstaustritt (zB wegen Pension, welche z.T. rückwirkend gewährt wird) soll der Dienstgeber nicht Sonderzahlungen tragen müssen, welche ohnehin im ASVG-Krankengeld eingerechnet sind.

Hinweis: Der Urlaubsanspruch bleibt in einem solchen Fall allerdings erhalten, weil hier die tatsächliche Beendigung des Dienstverhältnisses maßgebend ist.

Zu § 11 (Verfall)

Ein Zeitausgleich gem § 4(2) – Freizeit bis zu 1/2 Tag im Ermessen des Angestellten – verfällt nach 12 Monaten. Ansprüche für Überstunden gem § 4 (3) = angeordnete Überstunden verfallen nach 3 Monaten, wenn sie nicht schriftlich geltend gemacht werden.

Zu § 14 (Todesfall)

Gehaltsfortzahlung für die gesetzlichen Erben:
Tod = Sterbemonat voll + 1 weiteres Monat
Arbeitsunfall = Sterbemonat voll + 3 weitere Monate
Der Anspruch auf Abfertigung bleibt davon unberührt und gebührt bei Zutreffen der Voraussetzungen gesondert bzw zusätzlich in voller Höhe.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Der „alte“ KV verliert für Wien, Niederösterreich, Burgenland, Steiermark, Kärnten und Salzburg per 30.04. 2007 seine Gültigkeit und es gilt ab 1.5. 2007 für Wien, Niederösterreich, Burgenland, Steiermark, Kärnten und Salzburg nur mehr der „neue“ KV und der Übergangskollektivvertrag.

Das ist für nach dem Inkrafttretungstermin eintretende Angestellte eigentlich kein Problem, wohl aber für zu diesem Zeitpunkt bereits beschäftigte Angestellte. Aufgrund der Umstrukturierung der Gehaltstabelle, insbesondere des Wegfalls von Biennalsprüngen zugunsten höherer Anfangsgehälter, sind für die Gruppe der Angestellten zwischen 15. und 30. Dj. Übergangsregelungen, i.b. eine Ausgleichszulage, geschaffen worden.

Angestellte ab dem 31 Dj. sind von der Gehaltsumstellung nicht betroffen, denen gebührt der Gehalt in alter Höhe wertgesichert weiterhin.

Die Bedingungen für die Überleitung sind in einem eigenen „**Übergangs-KV**“ geregelt (siehe nachfolgend).

ZUM ÜBERGANGSKOLLEKTIVVERTRAG

§ 1 Übergangsphase

Für die Umstufung ist die Überleitungstabelle (siehe Anlage I) zu verwenden.

Diese Tabelle enthält die Mindestumstufungen, welche einmalig beim In-Kraft-Treten des neuen KV (Stichtag 1.5. 07, spätestens 1.7. 07) vorzunehmen ist. Die Überleitung geschieht im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, erfolgt keine Einigung, so entscheidet der Arbeitgeber. Siehe dazu auch die Anmerkungen zu § 4.

§ 4 Umstufungsdetails

Dabei sind alle Angestellten mit den bisherigen Berufsjahren in die neuen Gehaltsstufen (Dienstjahre) einzureihen. Hierbei ist es unwesentlich, ob die bisherige Gehaltsstufe durch Anrechnung oder tatsächliche Ableistung der Dienstjahre zustande gekommen ist. Generell ist bei der Umstufung zwischen Angestellten

- a) bis zu 14 Berufsjahren,
- b) zwischen dem 15. und 30. Berufsjahr und
- c) ab dem 31. Berufsjahr zu unterscheiden.

a) Bei den Angestellten bis 14 Berufsjahren ist die Umreihung nur unter Beachtung mindestens des gleichen monatlichen Entgeltes (Ist-Gehaltes) mit der Möglichkeit der Anrechnung von Überzahlungen oder einer allfälligen Aufstockung auf den bisherigen Ist-Gehalt, vorzunehmen.

Wird bei einer Überschreitung des Ist-Gehaltes von der Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch gemacht, dürfen dafür nur qualitative Zulagen, aber nicht solche für zeitliche Mehrleistung (Überstunden) herangezogen werden.

Beispiel:

	alt	neu	(ohne Anr.)	(mit Anr.)
Kat. IV/1		BG	D	D
Berufsaj. 7.		Dj.	7.	7.
KV-Gehalt	1.543,-	KV-Gehalt	1.687,-	1.687,-
Verw.Zul.	60,-	Verw.Zul.	60,-	-
MDLZ (Üb-erst.)	80,-	MDLZ	80,-	80,-
Summe				
Istgehalt	1.683,-		1.827,-	1.767,-
		Mehrgehalt	144,-	84,-

Von der Anrechnungsmöglichkeit sollte aber nur überlegt und behutsam Gebrauch gemacht werden (= Kannbestimmung, auch keine oder teilweise Anrechnung möglich).

b) Den Angestellten zwischen 15. und 30. Berufsjahr gebührt eine **Ausgleichszulage** (für entgehende Biennalvorrückungen lt altem KV) lt Sondertabelle Anlage II (siehe dort). Ansonsten gelten die gleichen Bedingungen wie bei Angestellten bis zum 14. Bj.

Die Einreihung bzw Ausgleichszulage nach der 1. Spalte der Sondertabelle ist zwingend vorzunehmen. Bei einer (freiwilligen) Einreihung nach der 2. Spalte dürfen die dort angeführten Minus-Prozentsätze nicht angewendet werden (dh es kommt zu einer Gehaltserhöhung!), wohl aber gelten die Plus-Prozentsätze als Ausgleichszulage.

Diese Ausgleichszulage ist aber wie ein Überstundenentgelt bei Überschreitung des bisherigen Istgehaltes ebenfalls nicht anrechenbar. Weiters gebührt sie wertgesichert vom Umstellungszeitpunkt bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses, verändert sich aber mit Ausnahme der Wertsicherung auch bei einer späteren Einreihung in eine höhere BG nicht mehr. Deswegen sollte diese Ausgleichszulage von % in einen Betrag umgerechnet und auch so dargestellt werden. Beispiel:

alt	neu (ohne Anr.) (mit Anr.)	
Kat. V/2	BG F	
Bj. 23.	Dj. 19.	
KV-Gehalt	2.313,-	2.319,-
Verw.Zulage	150,-	150,-
Überst.Zul.	180,-	180,-
Vergleichsgehalt	2.643,-	2.649,-
Ausgleichszulage (9,7%)		225,-
Summe Ist-Gehalt	2.643,-	2.874,-
Mehrgehalt		231,-

In diesem Fall wäre nur eine Anrechnung von € 6,- bei der Verwendungszulage möglich, weil die Biennalausgleichs- und Überstundenzulage in jedem Fall als Mehrgehalt erhalten bleiben müssen. Wie bereits erwähnt, soll diese Anrechnungsmöglichkeit – wenn überhaupt – nur behutsam und überlegt vorgenommen werden. Da kann es nämlich später über die Härteklausel (§ 6 Übergangs-KV) wieder zu einem Ausgleich kommen.

Es darf dabei aber nicht vergessen werden, dass gerade diese Ausgleichszulage eine Mehrbelastung für die Dienstgeber über mehrere Jahre darstellt, weil die damit abgegoltenen Biennalvorrückungen nach altem KV vorfinanziert werden.

c) Den Angestellten ab dem 31 Dj. bleibt das **bisherige Monatsentgelt** natürlich **erhalten**. Anrechnungen dürfen nicht, eine Umreihung sollte aber trotzdem vorgenommen werden.

Beispiel:

	alt	neu
Kat.	V/1	BG F
Berufsj.	+ 31	Dj. 19.
KV-Gehalt	2.622,-	2.319,-
MDLZ-Zul.	200,-	200,-
.....	Ausgl.Zul. 303,-
Summe Ist-Gehalt	2.822,-	2.822,-

Die Ausgleichszulage von 303,- ist und bleibt ein mit der KV-Erhöhung wertgesicherter Gehaltsbestandteil. (Darstellung in diesem Fall auch als % möglich)

Hinweis: Allen Angestellten ist gem § 5 Übergangs-KV ein „Umstiegsdienstzettel“ (siehe Anlagen III und IV) auszuhandigen.

Dieser ist wegen der allfälligen Anwendung der Härteklausel gem § 6 entsprechend lange aufzubewahren.

§ 6 Härteklauseln

1) Bei tatsächlichem Erreichen des 35. Dienstjahres findet für beim Umstellungszeitpunkt bereits über 21 Jahre beschäftigte Angestellte nochmals eine Evaluierung bzw ein Vergleich zwischen dem Gehalt KV-alt und KV-neu statt. Ergibt sich dabei eine erhebliche Differenz, ist der Nachteil zumindest teilweise auszugleichen, wenn die Einstufung (BG) oder die Gehaltsbestandteile sich inzwischen nicht entsprechend verändert haben.

Dazu folgende Beispiele:

Umstufung 1. 5. 2007	alt	neu
a)		
Ang. Kat. = III/3 28. Dj.		BG = D 19. Dj.
KV-Gehalt	1.859,-	1.917,-
Überst. Zulage	150,-	150,-
Biennalausgleich	-	8,-
Summe IST-Gehalt 2007	2.009,-	2.075,- (+66,-)

Fiktive Gehaltsentwicklung in 7 Jahren (35. Dj. **1. 5. 2014**), jährl. Erh. 2 %, (Aufw. Faktor 1,1487)

KV-Gehalt	2.238,-	2.202,-
Überst. Zulage	172,-	172,-
Biennalausgleich	-	9,-
Gehalt 2016	2.410,-	2.383,-

In diesem Fall findet die Härteklausel keine Anwendung, weil die Differenz 27,- beträgt und damit unter 3 % liegt. Siehe dazu aber die Anm. am Ende diese Kapitels.

b)

Ang. Kat. = V/2, 23. Bj.		BG = F
		19. Dj.
KV-Gehalt	2.313,-	2.319,-
Verw.Zul.	150,-	150,-
Überstd.Zul.	180,-	180,-
Biennalausgleich	-	225,-
Summe IST-Gehalt 2007	2.643,-	2.874,-
		(+ 231,-)

Fiktive Gehaltsentwicklung in 12 Jahren (35. Dienstjahr 1. 5. 2019), jährliche Geh. Steigerung 2,0% unterstellt (einschl.Zul.), Aufw. Faktor 1, 2682

KV-Gehalt (+31)	3.429,-	(+19)	2.941,-
Verw.Zulage	190,-		190,-
Überstd. Zul.	228,-		228,-
Biennalausgleich	-		285,-
Summe Ist-Gehalt			
2019	3.847,-		3.644,-
Differenz			202,-

Dieser Nachteil ist mit einer weiteren Ausgleichszulage von zumindest 152,- mtl. ab dem 35. Dj. bis zur Beendigung des DV auszugleichen.

Das würde aber dann nicht gelten bzw notwendig sein, wenn in den 12 Jahren zwischen 2007 und 2019 eine Höherreihung (zB BG = G) oder eine entsprechende Zulagenerhöhung oder eine andere betriebliche Regelung eingetreten ist, die gleichwertig erscheint.

Anmerkung: Grundsätzlich ist bei Anwendung dieser Härteklausel zu beachten, dass ein wirklicher Nachteil – wenn überhaupt – ja nicht mit dem 35. Dienstjahr sondern oft erst später eintritt, weil die Vorfinanzierung durch einen höheren Gehalt über mehrere Jahre einen entsprechenden Zinseneffekt hat, welcher zu berücksichtigen ist. So ist auch zu verstehen, dass ein allfälliger Nachteil mit 75% ausgeglichen wird.

Es wird den Betrieben empfohlen, in berücksichtigungswürdigen Einzelfällen eine solche Vergleichsrechnung auch für Angestellte, welche sich beim Umstellungszeitpunkt (1.Mai 2007) bereits ab dem 17. Dienstjahr befunden haben, durchzuführen.

2) Dieselbe Rechnung bzw derselbe Vergleich ist beim Umstellungszeitpunkt bereits im 15. Dj. befindlichen Angestellten auch bei der Berechnung einer zu Recht gebührenden **Abfertigung** (nach altem Recht) anzustellen, aber nicht nur beim 35. Dj., sondern im Jahr der Fälligkeit, gegebenenfalls auch vor dem 35. Dienstjahr. Daher wird die Gehaltstabelle KV-alt als Schattentabelle weitergeführt. Für Angestellte bis 14 Dienstjahre ist keine Vergleichsrechnung durchzuführen.

3) Dieser Absatz besagt, dass die Neuregelung bezüglich Dienstwohnungen nur für ab 1.Mai 2007 eintretende Angestellte gilt.

ZENTRALVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN ARBEITGEBER
IN NIEDERÖSTERREICH, BURGENLAND UND WIEN

Dr. Stephan Ottrubay

Mag. Benedikt Abensperg u. Traun

Ing. Rudolf Freudenthal

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN DER STEIERMARK

Dipl.Ing. Alfred von und zu Liechtenstein

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE KÄRNTENS

KomR. Dipl.Ing. Herbert Kulterer

KAMMER FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN SALZBURG

Präsident Franz Eßl

Dipl.-Ing. Mag. Nikolaus Lienbacher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Vorsitzender:

Geschäftsbereichsleiterin
Interessenvertretung:

Wolfgang Katzian

Mag.^o Claudia Kral-Bast

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Wirtschaftsbereichssekretär:

Erich Neumärker

Paul Prusa

ZUSATZINFORMATION

Frühere Gehaltsabschlüsse

Gehaltstabelle 2017

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.384,09	1.591,94	1.718,34	1.888,68	2.077,23	2.285,05	2.467,17	3.106,73	4.100,88
2.	1.411,96	1.621,92	1.752,62	1.928,32	2.118,99	2.331,12	2.517,52	3.169,94	4.182,29
3.	1.454,80	1.671,21	1.804,04	1.985,10	2.182,21	2.399,68	2.592,51	3.265,28	4.307,63
5.	1.512,65	1.737,62	1.877,96	2.064,36	2.270,06	2.496,09	2.695,36	3.394,91	4.480,11
7.	1.588,72	1.825,48	1.972,24	2.167,21	2.383,61	2.620,37	2.829,26	3.565,24	4.702,94
10.	1.665,85	1.916,53	2.067,58	2.274,34	2.501,45	2.751,06	2.971,75	3.742,00	4.938,63
13.	1.716,19	1.974,37	2.130,78	2.341,83	2.577,51	2.832,48	3.060,66	3.854,49	5.086,47
16.	1.767,62	2.033,30	2.194,00	2.413,61	2.653,58	2.919,24	3.151,73	3.969,11	5.237,51
19.	1.802,97	2.071,87	2.236,85	2.462,89	2.706,07	2.977,11	3.214,93	4.049,46	5.342,49

Gehaltstabelle 2016

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.366,33	1.571,51	1.696,29	1.864,44	2.050,57	2.255,73	2.435,51	3.066,86	4.048,25
2.	1.393,84	1.601,11	1.730,13	1.903,57	2.091,80	2.301,20	2.485,21	3.129,26	4.128,62
3.	1.436,13	1.649,76	1.780,89	1.959,62	2.154,21	2.368,88	2.559,24	3.223,38	4.252,35
5.	1.493,24	1.715,32	1.853,86	2.037,87	2.240,93	2.464,06	2.660,77	3.351,34	4.422,62
7.	1.568,33	1.802,05	1.946,93	2.139,40	2.353,02	2.586,74	2.792,95	3.519,49	4.642,59
10.	1.644,47	1.891,93	2.041,05	2.245,15	2.469,35	2.715,76	2.933,61	3.693,98	4.875,25
13.	1.694,17	1.949,03	2.103,44	2.311,78	2.544,43	2.796,13	3.021,38	3.805,02	5.021,19
16.	1.744,94	2.007,21	2.165,84	2.382,64	2.619,53	2.881,78	3.111,28	3.918,17	5.170,30
19.	1.779,83	2.045,28	2.208,14	2.431,28	2.671,34	2.938,90	3.173,67	3.997,49	5.273,93

Gehaltstabelle 2015

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.348,80	1.551,34	1.674,52	1.840,51	2.024,25	2.226,78	2.404,25	3.027,50	3.996,30
2.	1.375,95	1.580,56	1.707,93	1.879,14	2.064,96	2.271,67	2.453,32	3.089,10	4.075,64
3.	1.417,70	1.628,59	1.758,04	1.934,47	2.126,56	2.338,48	2.526,40	3.182,01	4.197,78
5.	1.474,08	1.693,31	1.830,07	2.011,72	2.212,17	2.432,44	2.626,62	3.308,33	4.365,86
7.	1.548,20	1.778,92	1.921,94	2.111,94	2.322,82	2.553,54	2.757,11	3.474,32	4.583,01
10.	1.623,37	1.867,65	2.014,86	2.216,34	2.437,66	2.680,91	2.895,96	3.646,57	4.812,69
13.	1.672,43	1.924,02	2.076,45	2.282,11	2.511,78	2.760,25	2.982,61	3.756,19	4.956,75
16.	1.722,55	1.981,45	2.138,05	2.352,06	2.585,91	2.844,80	3.071,35	3.867,89	5.103,95
19.	1.756,99	2.019,03	2.179,80	2.400,08	2.637,06	2.901,18	3.132,94	3.946,19	5.206,25

Gehaltstabelle 2014

gültig ab 1. Mai 2014

Erhöhung um 2,45 %

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.323,65	1.522,41	1.643,30	1.806,19	1.986,51	2.185,26	2.359,42	2.971,05	3.921,79
2.	1.350,29	1.551,09	1.676,08	1.844,10	2.026,46	2.229,31	2.407,58	3.031,50	3.999,65
3.	1.391,27	1.598,22	1.725,26	1.898,40	2.086,91	2.294,88	2.479,29	3.122,68	4.119,51
5.	1.446,59	1.661,74	1.795,95	1.974,21	2.170,92	2.387,09	2.577,64	3.246,64	4.284,46
7.	1.519,33	1.745,75	1.886,10	2.072,56	2.279,51	2.505,93	2.705,70	3.409,54	4.497,56
10.	1.593,10	1.832,83	1.977,29	2.175,01	2.392,21	2.630,92	2.841,96	3.578,58	4.722,95
13.	1.641,25	1.888,15	2.037,73	2.239,56	2.464,95	2.708,78	2.927,00	3.686,15	4.864,33
16.	1.690,43	1.944,50	2.098,18	2.308,20	2.537,69	2.791,76	3.014,08	3.795,77	5.008,78
19.	1.724,23	1.981,38	2.139,16	2.355,33	2.587,89	2.847,09	3.074,52	3.872,61	5.109,18

Gehaltstabelle 2013

gültig ab 1. Mai 2013

Erhöhung um 2,8 % + Rundung auf volle Euro

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.292,00	1.486,00	1.604,00	1.763,00	1.939,00	2.133,00	2.303,00	2.900,00	3.828,00
2.	1.318,00	1.514,00	1.636,00	1.800,00	1.978,00	2.176,00	2.350,00	2.959,00	3.904,00
3.	1.358,00	1.560,00	1.684,00	1.853,00	2.037,00	2.240,00	2.420,00	3.048,00	4.021,00
5.	1.412,00	1.622,00	1.753,00	1.927,00	2.119,00	2.330,00	2.516,00	3.169,00	4.182,00
7.	1.483,00	1.704,00	1.841,00	2.023,00	2.225,00	2.446,00	2.641,00	3.328,00	4.390,00
10.	1.555,00	1.789,00	1.930,00	2.123,00	2.335,00	2.568,00	2.774,00	3.493,00	4.610,00
13.	1.602,00	1.843,00	1.989,00	2.186,00	2.406,00	2.644,00	2.857,00	3.598,00	4.748,00
16.	1.650,00	1.898,00	2.048,00	2.253,00	2.477,00	2.725,00	2.942,00	3.705,00	4.889,00
19.	1.683,00	1.934,00	2.088,00	2.299,00	2.526,00	2.779,00	3.001,00	3.780,00	4.987,00

Gehaltstabelle 2012

gültig ab 1. Mai 2012

Erhöhung um 3,6 % + € 2,-

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.256,76	1.445,46	1.560,27	1.714,86	1.885,37	2.074,06	2.240,02	2.820,87	3.723,44
2.	1.281,78	1.472,74	1.590,97	1.750,10	1.924,02	2.116,12	2.285,49	2.877,71	3.797,31
3.	1.320,42	1.517,08	1.637,56	1.802,39	1.980,86	2.178,64	2.353,69	2.964,11	3.910,97
5.	1.372,71	1.577,32	1.704,63	1.874,01	2.060,42	2.266,17	2.446,90	3.082,33	4.067,84
7.	1.442,05	1.656,90	1.789,89	1.967,21	2.163,86	2.378,70	2.568,53	3.236,92	4.270,19
10.	1.512,54	1.739,87	1.877,42	2.064,98	2.270,72	2.498,05	2.698,12	3.397,20	4.483,89
13.	1.558,00	1.792,17	1.934,25	2.126,36	2.340,04	2.571,94	2.778,83	3.499,49	4.618,01
16.	1.604,61	1.845,59	1.992,22	2.191,15	2.409,38	2.650,38	2.861,80	3.604,07	4.755,55
19.	1.636,42	1.880,83	2.030,87	2.235,48	2.457,13	2.702,68	2.918,63	3.676,82	4.851,05

Gehaltstabelle 2011

gültig ab 1. Mai 2011

Erhöhung um 2,20 %

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.211,16	1.393,30	1.504,12	1.653,34	1.817,92	2.000,06	2.160,25	2.720,92	3.592,12
2.	1.235,31	1.419,63	1.533,75	1.687,36	1.855,23	2.040,66	2.204,14	2.775,78	3.663,43
3.	1.272,61	1.462,43	1.578,73	1.737,83	1.910,10	2.101,00	2.269,97	2.859,18	3.773,14
5.	1.323,08	1.520,58	1.643,47	1.806,96	1.986,89	2.185,49	2.359,94	2.973,29	3.924,56
7.	1.390,01	1.597,39	1.725,76	1.896,92	2.086,74	2.294,11	2.477,35	3.122,51	4.119,87
10.	1.458,05	1.677,48	1.810,25	1.991,29	2.189,88	2.409,31	2.602,43	3.277,22	4.326,15
13.	1.501,93	1.727,96	1.865,11	2.050,54	2.256,80	2.480,64	2.680,34	3.375,96	4.455,61
16.	1.546,92	1.779,53	1.921,06	2.113,08	2.323,73	2.556,35	2.760,42	3.476,90	4.588,37
19.	1.577,63	1.813,54	1.958,37	2.155,87	2.369,82	2.606,83	2.815,28	3.547,12	4.680,55

Gehaltstabelle 2010

gültig ab 1. Mai 2010

Erhöhung um 1,00 % + € 2,- auf jeden Gehaltsansatz

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.185,09	1.363,31	1.471,74	1.617,75	1.778,79	1.957,01	2.113,75	2.662,35	3.514,79
2.	1.208,72	1.389,07	1.500,73	1.651,04	1.815,29	1.996,73	2.156,69	2.716,03	3.584,57
3.	1.245,22	1.430,95	1.544,75	1.700,42	1.868,98	2.055,77	2.221,11	2.797,63	3.691,92
5.	1.294,60	1.487,85	1.608,09	1.768,06	1.944,12	2.138,44	2.309,14	2.909,29	3.840,08
7.	1.360,09	1.563,00	1.688,61	1.856,09	2.041,82	2.244,73	2.424,02	3.055,29	4.031,18
10.	1.426,66	1.641,37	1.771,28	1.948,42	2.142,74	2.357,45	2.546,41	3.206,67	4.233,02
13.	1.469,60	1.690,76	1.824,96	2.006,40	2.208,22	2.427,24	2.622,64	3.303,29	4.359,70
16.	1.513,62	1.741,22	1.879,71	2.067,59	2.273,71	2.501,32	2.701,00	3.402,05	4.489,60
19.	1.543,67	1.774,50	1.916,21	2.109,46	2.318,81	2.550,71	2.754,68	3.470,76	4.579,79

Gehaltstabelle 2009

gültig ab 1. Mai 2009

Erhöhung um 3,20 %

DJ./Geh. Stufe	Beschäftigungsgruppen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.171,38	1.347,83	1.455,19	1.599,75	1.759,20	1.935,65	2.090,84	2.634,01	3.478,01
2.	1.194,77	1.373,34	1.483,89	1.632,71	1.795,34	1.974,98	2.133,36	2.687,16	3.547,10
3.	1.230,91	1.414,80	1.527,47	1.681,60	1.848,49	2.033,44	2.197,14	2.767,95	3.653,39
5.	1.279,80	1.471,14	1.590,19	1.748,57	1.922,89	2.115,29	2.284,30	2.878,50	3.800,08
7.	1.344,64	1.545,54	1.669,91	1.835,73	2.019,62	2.220,52	2.398,04	3.023,06	3.989,29
10.	1.410,55	1.623,14	1.751,76	1.927,15	2.119,54	2.332,13	2.519,22	3.172,94	4.189,13
13.	1.453,07	1.672,04	1.804,91	1.984,55	2.184,38	2.401,23	2.594,69	3.268,60	4.314,55
16.	1.496,65	1.722,00	1.859,12	2.045,14	2.249,22	2.474,57	2.672,28	3.366,39	4.443,17
19.	1.526,41	1.754,95	1.895,26	2.086,59	2.293,87	2.523,47	2.725,43	3.434,42	4.532,46

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA-djp in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

GPA-djp
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at.

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL** **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG EDUCATION** **IG MIGRATION**
 IG EXTERNAL **IG IT** **IG POINT-OF-SALE**

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

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

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at