



PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

KOLLEKTIVVERTRAG

*für die Arbeiterinnen und Arbeiter in
der Österreichischen Bundesforste*

1. Jänner 2026

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeiter (w/m/d) der Österreichischen
Bundesforste AG (ÖBf AG)**

IN DER AB 1. JÄNNER 2026 GELTENDEN FASSUNG

Inhaltsverzeichnis

Rahmenrechtlicher Teil

| | |
|---|-----------|
| § 1 Geltungsbereich | <u>3</u> |
| § 2 Geltungsbeginn | <u>4</u> |
| § 3 Arbeitszeit | <u>4</u> |
| § 4 Dienstvertrag | <u>8</u> |
| § 5 Nebenbeschäftigung | <u>9</u> |
| § 6 Entgeltfortzahlung | <u>9</u> |
| § 7 Sonstige Dienstverhinderung | <u>10</u> |
| § 8 Entgelt | <u>11</u> |
| § 9 Lohn | <u>11</u> |
| § 10 Sonderzahlungen | <u>14</u> |
| § 11 Überstundenvergütung | <u>15</u> |
| § 12 Gewinnbeteiligung | <u>17</u> |
| § 13 Aufwandsentschädigungen | <u>17</u> |
| § 14 Urlaub | <u>19</u> |
| § 15 Zusammenrechnung von Dienstzeiten | <u>21</u> |
| § 16 Beendigung des Dienstverhältnisses | <u>21</u> |
| § 17 Betriebliche Mitarbeitervorsorge | <u>22</u> |
| § 18 Pension | <u>23</u> |
| § 19 Erlöschen von Ansprüchen | <u>24</u> |
| § 20 Schlussbestimmungen | <u>24</u> |

Anlagen

| | |
|---|-----------|
| Anlage A Entschädigungen und Entgelte | <u>27</u> |
| Anlage B Funktionsgruppeneinteilung | <u>28</u> |
| Anlage C Löhne | <u>29</u> |

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der **Österreichischen Bundesforste AG (ÖBf AG)**, 3002 Purkersdorf, Pummergasse 10-12, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, **Gewerkschaft PRO-GE**, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeiter (w/m/d) der ÖBf AG (einschließlich der Lehrlinge, insbesondere Personen die eine Ausbildung in den Lehrberufen Forstwirtschaft, Forsttechnik oder Kraftfahrzeugtechnik absolvieren).

(2) Personenbezogene Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages gelten jeweils für alle Geschlechter.

(3) Für die folgenden Personen gilt nur die Anlage A dieses Kollektivvertrages, in der die Höhe der Entschädigung bzw. des Entgelts geregelt ist:

- a.** Praktikanten, das sind Schüler und Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend bei der ÖBf AG verrichten,
- b.** Ferialarbeitskräfte, das sind Schüler und Studierende, die fallweise jeweils bis zu sechzehn Wochen, insbesondere zur Erleichterung der Urlaubsabwicklung und zur Bewältigung von Arbeitsspitzen beschäftigt werden.

Die §§ 3 bis 20 dieses Kollektivvertrages finden auf diese Personen keine Anwendung.

(4) Volontäre, das sind Personen, die sich lediglich zum Zwecke die berufliche und betriebliche Praxis kennenzulernen, im Unternehmen aufhalten und in diesem Rahmen freiwillig bestimmte Arbeiten ihrer Wahl unter Anleitung eines fachkundigen Mitarbeiters verrichten, haben keinen Entgelt- oder Entschädigungsanspruch. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf sie keine Anwendung.

§ 2 Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft. Die Entschädigungen und Entgelte gemäß Anlage A sowie die monatlichen Löhne und Vergütungen gemäß Anlage C gelten bis zum 31. Dezember 2026.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Normalarbeitszeit:

Soweit sich aus diesem Kollektivvertrag oder dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz nichts anderes ergibt, gelten hinsichtlich der Normalarbeitszeit folgende Bestimmungen:

- a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.
- b. Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(2) Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit:

Hinsichtlich der Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit gelten die jeweils geltenden Bestimmungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes (§ 42a.).

(3) Festsetzung der Arbeitszeit:

- a. Die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Normalarbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird, wo ein Betriebsrat besteht, im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes durch Betriebsvereinbarung festgesetzt und bekannt gegeben.
In Betrieben in denen kein Betriebsrat besteht, wird die Einteilung der Normalarbeitszeit im Einvernehmen zwischen Betrieb und dem Arbeiter festgesetzt.
- b. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, kann für einzelne Mitarbeitergruppen oder Mitarbeiter, eine von der bestehenden Arbeitszeiteinteilung

lung abweichende Betriebsvereinbarung gemäß den Bestimmungen der §§ 37 bis 41 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes abgeschlossen werden. In der Regel endet die Arbeitszeit an Samstagen spätestens um 13 Uhr.

- c. Für im Sinne des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes sowie dieses Kollektivvertrages zulässige Betriebsvereinbarungen werden die Kollektivvertragsparteien den jeweiligen Vertragspartnern als Serviceleistung entsprechende Musterbetriebsvereinbarungen zur Verfügung stellen.
- d. Betriebsvereinbarungen, mit denen die betriebliche Arbeitszeit geregelt wird, gelten für alle im Betrieb beschäftigten Arbeiter einschließlich der im Betrieb nur vorübergehend beschäftigten Arbeiter. Bei der Überlassung von Arbeitern innerhalb der ÖBf AG gelten für den Arbeiter für die Dauer der Überlassung die im Beschäftigerbetrieb jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen.

(4) Werkzeugbeistellung und -instandsetzung:

Sämtliche Werkzeuge (einschließlich Motorsägen), Maschinen, Fahrzeuge, sonstige Geräte sowie die Arbeits- und Schutzbekleidung werden grundsätzlich vom Betrieb beigestellt. Wird die Instandhaltung vom Arbeiter durchgeführt, so gilt die erforderliche Zeit, höchstens jedoch eine Stunde pro Woche, als Arbeitszeit. Diese Regelung gilt nicht für die Arbeiter im überwiegenden Innendienst in Werkstätten, Betriebsgebäuden und dergleichen.

Müssen Werkzeuge (einschließlich Motorsägen), Geräte und Maschinen ausnahmsweise vom Arbeiter bereitgestellt werden, so erfolgt eine Anmietung durch den Betrieb zu orts- und branchenüblichen Sätzen, wobei erforderliche Nachweise über gültige Prüfbefunde und dergleichen vorliegen müssen.

(5) Durchrechnung der Arbeitszeit:

Eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes (4 bis 52 Wochen) wird zwischen Betrieb und Betriebsrat ein Rahmenplan vereinbart, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind. Kurzfristige Änderungen des Rahmenplanes sind spätestens bis

zum Freitag der Vorwoche für mindestens eine Kalenderwoche zu vereinbaren.

a. Bandbreite der regelmäßigen Wochenarbeitszeit:

In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden verlängert bzw. auf 32 Stunden verringert werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

b. Tagesarbeitszeit:

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei Durchrechnung der Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen Zeiträumen verbraucht wird.

c. Lohn-, Entgeltfortzahlung:

Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf der Basis einer 40 Stunden-Woche (fiktive Normalarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeiters) und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Diese Lohnzahlung ist auch im Falle des Urlaubsverbrauches, der Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall oder bei sonstigen Dienstverhinderungen zugrunde zu legen. Über die vom Arbeiter tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird ein Zeitkonto geführt, über das der Arbeiter spätestens zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Lohnes des Folgemonats informiert wird.

d. Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes:

Am Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben oder Zeitschulden werden bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen, wobei Zeitguthaben des Arbeiters zum Zeitpunkt der Übertragung (mengenmäßig) um 25 % aufgewertet werden. Hinsichtlich der übertragenen Zeitguthaben (einschließlich einer allfälligen Aufwertung) wird ein gesondertes Zeitkonto geführt (§ 3 Abs. 5 lit. c). Darüberhinausgehende Guthabenstunden des Arbeiters werden nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen durch Freizeit ausgeglichen oder zuschlagspflichtig abgegolten. Allfällige darüberhinausgehende Zeitschulden verfallen. Übertragene Zeitguthaben oder Zeitschulden sind innerhalb des nächsten Durchrechnungszeitraumes (nach dem Ende des Durchrech-

nungszeitraums in dem diese Zeitguthaben bzw. Zeitschulden entstanden sind) auszugleichen. Allfällige innerhalb dieser Nachfrist noch immer nicht ausgeglichene Guthabenstunden des Arbeiters (einschließlich Aufwertung) werden nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zuschlagspflichtig abgegolten. Allfällige innerhalb dieser Nachfrist noch immer nicht ausgeglichene Zeitschulden verfallen.

e. Abgeltung von Zeitguthaben bzw. Zeitschulden bei Beendigung des Dienstverhältnisses:

Ein Zeitguthaben wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Entlassung aus Verschulden des Arbeiters oder bei Dienstaustritt ohne wichtigen Grund mit dem monatlichen Lohn vergütet (der Wert einer Arbeitsstunde eines vollzeitbeschäftigten Arbeiters entspricht dem monatlichen Lohn geteilt durch 173,2); in allen anderen Fällen erfolgt die Abrechnung zuzüglich des gesetzlichen Zuschlages.

Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeiter im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus eigenem Verschulden oder des unbegründeten vorzeitigen Dienstaustrittes zurückzuzahlen. Dieses Entgelt kann mit den Ansprüchen des Arbeiters aufgerechnet werden, wobei auch in diesen Fällen der monatliche Lohn (ohne allfällige Zuschläge) heranzuziehen ist.

(6) Gleitzeit:

Hinsichtlich der gleitenden Arbeitszeit (Gleitzeit) gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Dies gilt auch hinsichtlich der Normalarbeitszeit und der Höchstgrenzen der Arbeitszeit. Die gleitende Arbeitszeit wird durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung geregelt (Gleitzeitvereinbarung).

(7) Schichtarbeit:

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise wird ein Schichtplan erstellt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf:

- a. innerhalb des Schichtturnus oder
- b. bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des Abs. 5 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt die gesetzlich zulässige Dauer der Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

Hinsichtlich der Lohn- bzw. Entgeltfortzahlung, der Abgeltung von Zeitgut-haben bzw. Zeitschulden (einschließlich der Übertragungsmöglichkeiten in den nächsten Durchrechnungszeitraum) gelten die Bestimmungen des Abs. 5 sinngemäß.

(8) Kurzarbeit:

Die Kollektivvertragspartner sind sich einig, gegebenenfalls Regelungen im Sinne des § 37b. Abs. 1 Z 3 des Arbeitsmarktservicegesetzes – AMSG über die Leistung von Entschädigungen während einer allfälligen Kurzarbeit (unter Fortzahlung des Entgelts) zu vereinbaren.

(9) Dienstfreie Tage:

Alle Arbeiter der ÖBf AG haben am 24. und 31. Dezember dienstfrei. Arbeiter in Betrieben mit Sitz im Bundesland Steiermark, die am 31. Dezember 2003 in einem Dienstverhältnis zu der ÖBf AG gestanden sind, haben darüber hinaus am 19. März dienstfrei, sofern dieser Tag im Sinne der landesgesetzlichen Bestimmungen als Feiertag gilt. Sofern solche Arbeiter an diesem Tag aus betrieblichen Gründen nicht dienstfrei haben, wird im Einvernehmen mit dem Arbeiter ein Ersatzruhetag für den 19. März festgelegt.

Vorstehende Regelung gilt sinngemäß für Arbeiter in Betrieben mit Sitz im Bundesland Kärnten, wobei an die Stelle des 19. März der 10. Oktober tritt. Arbeiter in Betrieben mit Sitz im Bundesland Salzburg, die spätestens am 24. September 2002 in das bestehende Dienstverhältnis zu der ÖBf AG eingetreten sind, haben jeweils am 24. September dienstfrei. Aus betrieblichen Gründen kann ein Ersatzruhetag für diesen Tag bestimmt werden. Ausdrücklich klargestellt wird, dass für die Dienstfreistellungen aufgrund dieses Absatzes jeweils der Sitz des Betriebes maßgeblich ist.

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass die Arbeiter der ÖBf AG im Übrigen nur an den gesetzlich festgelegten Tagen dienstfrei haben.

§ 4 Dienstvertrag

(1) Der Abschluss des Dienstvertrages ist zwar gesetzlich an keine bestimmte Form gebunden, soll jedoch schon aus Gründen der Rechtssicherheit und Nachvollziehbarkeit vorzugsweise schriftlich erfolgen.

(2) Ein Probefristverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden (§ 7 Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz).

(3) Mangels eines schriftlichen Dienstvertrages erhält der Arbeiter von der ÖBf AG eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag ausgehändigt („Dienstschein“).

(4) Insoweit dieser Kollektivvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Dienstvertrag keine besonderen Regelungen trifft, sind auf das Dienstverhältnis zwischen der ÖBf AG und dem Arbeiter die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes anzuwenden.

§ 5 Nebenbeschäftigung

Der Arbeiter hat jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung für Dritte, welche zur Schaffung von Einkünften, die über der jeweiligen monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes liegen, der ÖBf AG unverzüglich schriftlich zu melden. Der Arbeiter hat die Nebenbeschäftigung zu unterlassen, wenn durch deren Ausübung wesentliche Interessen der ÖBf AG beeinträchtigt werden.

§ 6 Entgeltfortzahlung

(1) Bezüglich des Entgeltanspruches im Falle einer Dienstverhinderung kommen die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung (derzeit § 18 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes). Für die Berechnung des Entgelts ist § 14 Abs. 4 dieses Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden. In die Entgeltfortzahlung ist daher ausschließlich der monatliche Lohn gemäß § 9 einzubeziehen.

(2) Gemäß § 18 Abs. 8 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes wird vereinbart, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet.

- a) Arbeiter, die während des Kalenderjahres eintreten, haben nur Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Hälfte der in § 18 Abs. 1 und 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz genannten Dauer, sofern die Dauer des Dienstverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als sechs Monate beträgt.
 - b) Der jeweils höhere Anspruch nach § 18 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 5 zweiter Satz Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt.
 - c) Die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Arbeiter werden für den Umstellungszeitraum (Beginn des Dienstjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert berechnet. Jedenfalls muss der Arbeiter für den Umstellungszeitraum ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Dienstjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zustehen.
- (3)** Während des bestehenden Dienstverhältnisses ab 1. Jänner 2019 zurückgelegte Zeiten eines gesetzlichen Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des MSchG oder VKG werden in Bezug auf die Dauer der Entgeltfortzahlung voll angerechnet.

§ 7 Sonstige Dienstverhinderung

- (1)** Bezüglich der Entgeltfortzahlung bei persönlicher Dienstverhinderung gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes.
- (2)** Der Arbeiter behält daher den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.
- (3)** Der Entgeltanspruch des Arbeiters bleibt insbesondere für folgende Zeiträume aufrecht:

- Z 1** Beim Ableben einer Person, mit der der Arbeiter in gerader Linie (auf- oder absteigend) verwandt war, beim Ableben von Geschwistern, beim Ableben des Schwiegervaters bzw. der Schwiegermutter oder eines Schwiegenerkindes und beim Ableben des Schwagers bzw. der Schwägerin für einen Arbeitstag,
- Z 2** beim Ableben des Ehegatten, Lebensgefährten oder Kindes, sofern der Arbeiter mit einer solchen Person zuletzt im gemeinsamen Haushalt gelebt hat, für drei Arbeitstage,
- Z 3** anlässlich der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft durch den Arbeiter für zwei Arbeitstage, anlässlich der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft durch Eltern, Kinder, Geschwister für einen Arbeitstag,
- Z 4** bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin für zwei Arbeitstage,
- Z 5** bei Übersiedlung aufgrund der Versetzung oder Bestellung auf eine Funktion an einen anderen Dienstort für zwei Arbeitstage, ansonsten einen Arbeitstag,
- Z 6** bei erstmaligem Antritt zur Forstwirtschaftsmeisterprüfung eine Arbeitswoche und die für die Ablegung der Prüfung erforderliche Zeit,
- Z 7** bei erstmaligem Antritt zur Lehrabschlussprüfung am Prüfungstag, wobei dem Lehrling nachgewiesene Aufwendungen für Prüfungstaxen (lohnsteuerpflichtig) ersetzt werden.

§ 8 Entgelt

(1) Das Entgelt des Arbeiters umfasst den monatlichen Lohn (§ 9), die Sonderzahlungen (§ 10), eine allfällige Überstundenvergütung (§ 11) und eine allfällige Gewinnbeteiligung (§ 12).

(2) Die Geldleistungen werden von der ÖBf AG auf ein vom Arbeiter bestimmtes Gehaltskonto überwiesen.

§ 9 Lohn

(1) Dem Arbeiter gebührt ein monatlicher Mindestlohn gemäß Anlage C.

(2) Sofern der Arbeiter für die Erreichung des Einsatzortes zwischen der dem Einsatzort nächstgelegenen Ausstiegstelle und dem Einsatzort notwendigerweise mehr als fünfzehn Minuten benötigt, gilt die über diesen Zeitraum hinausgehende Gehzeit als Arbeitszeit.

(3) Die Funktionsgruppen-Zugehörigkeit des Arbeiters richtet sich nach der für die Funktion des Arbeiters facheinschlägigen Qualifikation und der ständigen, tatsächlich überwiegend ausgeübten Funktion des Arbeiters. In Funktionsgruppen, die Funktionsstufen aufweisen, richtet sich der Lohn darüber hinaus nach weiteren, in der Anlage B beschriebenen Voraussetzungen, insbesondere der Dauer und dem Ausmaß von Tätigkeiten in der Holzernte. Die Holzernte umfasst die Arbeiten Fällung, Entastung, Ausformung und Sortierung, die Entrindung sowie die Bringung einschließlich des Auf- und Abbaus von forstlichen Seilbringungsanlagen. Holzernte liegt auch dann vor, wenn nur einzelne dieser Arbeitstakte ausgeführt werden.

- a. Forstfacharbeiter, die in der Forsttechnik oder in einem Forstbetrieb dauernd (im Sinne von § 101 ArbVG) und überwiegend in der Holzernte tätig sind, werden in die Funktionsgruppe 3, Funktionsstufe 3 eingestuft (Anlage B).
- b. Bei Arbeitern der Funktionsgruppe 3, Funktionsstufe 2, die nicht dauernd und überwiegend in der Holzernte tätig sind (vorübergehende Tätigkeit in der Holzernte), wird jeweils nach Ablauf eines Kalendervierteljahres geprüft, ob im abgelaufenen Kalendervierteljahr tatsächlich mindestens 260 Stunden Holzerntetätigkeiten erbracht wurden. Sofern diese Voraussetzungen zutreffen, erhalten solche Arbeiter zeitnahe, möglichst bereits mit der nächsten Lohnabrechnung nur für das Kalendervierteljahr in dem diese Voraussetzungen zugetroffen haben, eine Holzerntezulage in Höhe einer allfälligen Differenz zwischen dem Lohnanspruch des Arbeiters (Lohn der Funktionsgruppe 3, Funktionsstufe 2 zuzüglich einer allfälligen Überzahlung) und dem kollektivvertraglichen Lohn der Funktionsgruppe 3, Funktionsstufe 3 („Aufrollung“).

Bei nicht während des gesamten Kalendervierteljahres beschäftigten Arbeitern sowie bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern treten an die Stelle von 260 Stunden der entsprechende Anteil davon.

In Zweifelsfällen wird über die Zugehörigkeit des Arbeiters zu der Funktionsgruppe bzw. Funktionsstufe zwischen der Führungskraft und dem Be-

etriebsrat eine Beratung im Sinne der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes abgehalten.

(4) Die erstmalige Bestellung auf eine Funktion der Funktionsgruppe 4 kann auf höchstens zwei Jahre befristet erfolgen. Klargestellt wird, dass bei Nichtverlängerung einer befristeten Bestellung auf eine Funktion keine Ergänzungszulagen nach § 9 Abs. 9 anfallen.

(5) Wird eine Tätigkeit vom Arbeiter vorübergehend oder vertretungsweise für einen Zeitraum von jeweils weniger als dreizehn Wochen wahrgenommen, hat dies – unbeschadet eines allfälligen Anspruches auf eine Zulage nach § 9 Abs. 3 lit. b. – auf die Einstufung des Arbeiters (Funktionsgruppe und ggf. auch Funktionsstufe) keinen Einfluss.

Werden Tätigkeiten, die einer höheren Funktionsgruppe zugerechnet werden, zwar nicht ständig, aber jeweils für mindestens dreizehn Wochen ausgeübt, erhält der Arbeiter eine befristete Überzahlung im Ausmaß der Differenz seines effektiven Ist-Lohnes (einschließlich einer allfälligen Holzerntezulage) auf den kollektivvertraglich für die ausgeübte Funktion vorgesehenen Lohn, solange diese (höhere) Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird und keine Bestellung auf die (höhere) Funktion erfolgt.

Die befristete oder dauernde Einstufung in eine bestimmte Funktionsgruppe erfolgt in der Regel erst mit Wirksamkeit der schriftlichen Bestellung des Arbeiters auf eine neue Funktion.

(6) Die Funktionen sind in der Anlage B beschrieben und in Funktionsgruppen bzw. innerhalb bestimmter Funktionsgruppen zusätzlich nach Funktionsstufen geordnet (Funktionsgruppeneinteilung); die dazu gehörigen monatlichen Löhne enthält Anlage C.

(7) Arbeiter im Sinne § 7a Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz (teilzeitbeschäftigte Arbeiter) erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des monatlichen Lohnes nach Anlage C. Besteht das Dienstverhältnis nicht während des gesamten Kalendermonates, so erhält der Arbeiter den monatlichen Lohn nur im entsprechenden aliquoten Ausmaß.

Für Zeiten eines Karenzurlaubes erhält der Arbeiter – unbeschadet des § 14 Abs. 5 – keinen Lohn.

(8) Der Lohn wird monatlich im Nachhinein zum Monatsletzten ausbezahlt. Fällt der Monatsletzte auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so wird der Lohn am unmittelbar vorhergehenden Arbeitstag ausbezahlt (also am letzten Arbeitstag des jeweiligen Kalendermonates).

(9) Ändert sich die ständige Funktion des Arbeiters und ist die neue Funktion des Arbeiters nicht mehr seiner bisherigen Funktionsgruppe zugeordnet, ist der Arbeiter in die seiner neuen Funktion entsprechende Funktionsgruppe einzureihen.

Ist der neue Lohn des Arbeiters zufolge der Funktionsänderung (nach einer unbefristeten Funktionsausübung) niedriger als sein bisheriger Lohn, erhält der Arbeiter während eines Zeitraumes von vier Jahren, gerechnet ab dem Eintritt in die neue Funktion, eine Ergänzungszulage auf den bisherigen Lohn. Die Ergänzungszulage beträgt im 1. Jahr 80 %, im 2. Jahr 60 %, im 3. Jahr 40 % und im 4. Jahr 20 % der jeweiligen Differenz gegenüber dem effektiven Monatslohn, der dem Arbeiter zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der zuletzt inne gehaltenen Funktion gebührt hat.

(10) Insoweit der Lohn des Arbeiters die Mindestansprüche nach diesem Kollektivvertrag übersteigt („Überzahlungen“), können mit dem Arbeiter, unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, befristete Lohnregelungen vereinbart werden.

§ 10 Sonderzahlungen

(1) Neben dem Lohn gebühren dem Arbeiter Sonderzahlungen.

Für ein Kalendervierteljahr steht jeweils eine Sonderzahlung von 50 % der Bemessungsgrundlage zu. Berechnungsergebnisse sind nötigenfalls kaufmännisch auf ganze Cent zu runden.

Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist mit dem März-Lohn, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Juni-Lohn, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem September-Lohn und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem November-Lohn auszubezahlen. Scheidet der Arbeiter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist die (anteilige) Sonderzahlung

möglichst binnen eines Monats nach Beendigung des Dienstverhältnisses auszuzahlen.

Als Bemessungsgrundlage ergibt sich aus den jeweiligen Kalendervierteljahr durchschnittlich gebührenden Lohn gemäß Anlage C zuzüglich einer allfälligen Holzerntezulage gemäß § 9 Abs. 3 lit. b., einer allfälligen Ergänzungszulage gemäß § 9 Abs. 9 und einer allfälligen Überzahlung gemäß § 9 Abs. 10. Darüber hinaus werden keine weiteren Entgelte, Entschädigungen, geldwerte Vorteile oder sonstige Vergütungen wie Überstundenvergütungen usw. in die Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung einbezogen.

Klargestellt wird, dass die Sonderzahlung daher auch bei teilbeschäftigten Arbeitern entsprechend des durchschnittlich im jeweiligen Kalendervierteljahr gebührenden Lohnes berechnet wird.

(2) Für den Fall, dass der Arbeiter im jeweiligen Kalendervierteljahr nicht durchgehend Anspruch auf Lohn hat, erfolgt eine Aliquotierung der Sonderzahlung. Allfällige Differenzen gegenüber bereits ausbezahlten Sonderzahlungen (Übergenüsse oder Minderbezüge) werden nach Möglichkeit im Folgemonat, spätestens jedoch nach Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Zuge der Endabrechnung (gegebenenfalls mittels Aufrechnung gegen andere Ansprüche aus dem Dienstverhältnis) ausgeglichen.

§ 11 Überstundenvergütung

(1) Arbeiter erhalten für Überstunden im Sinne von § 42 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes, die nicht durch eineinhalbfache Freizeit ausgeglichen werden können, eine Überstundenvergütung.

(2) Die Überstundenvergütung umfasst die Grundvergütung und den Überstundenzuschlag.

(3) Die Grundvergütung berechnet sich wie folgt: Monatlicher Lohn gemäß Anlage C dividiert durch 173,2.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. für Überstunden außerhalb der gesetzlichen Nachtruhezeit 50 % und

2. für Überstunden während der Nachruhezeit oder an einem Sonntag
100 % der Grundvergütung.

(5) Für Dienstleistungen an Feiertagen innerhalb der für den entsprechenden Wochentag festgelegten Normalarbeitszeit, die gemäß § 44a. Abs. 7 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes als Ruhetage gelten, gebührt neben dem monatlichen Lohn gemäß § 9 dieses Kollektivvertrages das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt; pro Stunde einer solchen Dienstleistung gebührt daher neben dem Lohn 1/173,2 des monatlichen Lohnes nach § 9.

Überstunden an Feiertagen, die gemäß § 44a. Abs. 7 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes als Ruhetage gelten, das sind Dienstleistungen an solchen Tagen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag festgelegten Normalarbeitszeit erbracht werden, sind wie Sonntags-Überstunden zu vergüten; pro Stunde einer solchen Dienstleistung gebührt daher neben der Grundvergütung gemäß § 11 Abs. 3 ein Überstundenzuschlag von 100 % der Grundvergütung.

§ 11 Abs. 6 wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

(6) Ist bei Schicht- oder Wechseldienst regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Arbeiter turnusweise zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten unter Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhezeit eingeteilt, so gilt der Dienst an dem Sonn- und Feiertag als Werktagsdienst; wird der Arbeiter während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.

(7) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern liegen Überstunden nur insoweit vor, als das Ausmaß der Beschäftigung eines vollzeitbeschäftigten Arbeiters überschritten wird.

(7a) Mehrarbeitsstunden, die innerhalb des gesetzlich bestimmten Zeitraumes oder eines durch Betriebsvereinbarung davon abweichend festgelegten Zeitraumes (zum Beispiel Durchrechnung oder gleitende Arbeitszeit) durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder im Falle der Gleitzeit gemäß der Gleitzeitregelung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden, sind nicht zuschlagspflichtig bzw. auch nicht durch zusätzliche Freizeit auszugleichen. Allfällige bei Beendigung des Dienstver-

hältnisses offene Mehrarbeitsstunden von teilzeitbeschäftigten Arbeitern sind mit dem entsprechenden Zuschlag (25 %) abzugelten.

(8) Die Abgeltung von Über- und Mehrarbeitsstunden in Form von pauschalisierten Überstundenvergütungen ist zulässig.

(9) Fahrtzeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden.

§ 12 Gewinnbeteiligung

Die Kollektivvertragspartner empfehlen, die in den Vollenwendungsbe-
reich des Kollektivvertrages fallenden Arbeiter und auch die Lehrlinge
durch eine Gewinnbeteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 Z 35 EStG 1988
am Konzernerfolg partizipieren zu lassen.

§ 13 Aufwandsentschädigungen

(1) Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung:

Bei Dienstreisen werden dem Arbeiter die durch die Dienstreise verursach-
ten Reisekosten sowie der durch die Dienstreise verursachte Mehrauf-
wand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ersetzt.

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn der Arbeiter zur Erreichung des Ein-
satzortes und zur Rückkehr vom Einsatzort, gerechnet vom Zeitpunkt des Ein-
stiegs in das Beförderungsmittel bis zur Ausstiegstelle, insgesamt länger
als zwei Stunden Fahrtzeit zurücklegen muss und tatsächlich ein Quar-
tier in Anspruch genommen wird.

Keine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeiter - aus welchen Gründen auch
immer - vom Einsatzort noch am Anfahrtsort zurückkehrt.

Z 1 Reisekostenentschädigung:

Ist bei einer Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel zu benützen,
so werden dem Arbeiter, die sich aus der Art des von der ÖBf AG be-
stimmten Verkehrsmittels ergebenden Aufwendungen ersetzt.

Z 2 Reiseaufwandsentschädigung:

a. Tagesgebühren:

Für die Bestreitung des mit der Dienstreise notwendigerweise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeiter für je 24 Stunden Dienstreise die volle Tagesgebühr in der Höhe von brutto € 60,00.

Bruchteile von weniger als fünf Stunden bleiben unberücksichtigt. Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als fünf Stunden steht dem Arbeiter eine Tagesgebühr in der Höhe eines Drittels der vollen Tagesgebühr zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als acht Stunden steht dem Arbeiter eine Tagesgebühr in der Höhe von zwei Drittel der vollen Tagesgebühr zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als zwölf Stunden steht dem Arbeiter eine Tagesgebühr in der Höhe der vollen Tagesgebühr zu.

Sofern der Arbeiter während der Dienstreise keine Aufwendungen für Verpflegung hat, weil die Verpflegung auf Rechnung der ÖBf AG geleistet wird, reduziert sich die Tagesgebühr wie folgt:

Für das Frühstück um 15 %,

für das Mittagessen um 40 % und

für das Abendessen um 40 %, jeweils der vollen Tagesgebühr.

b. Nächtigungsgebühren:

Muss der Arbeiter während der Dienstreise übernachten, dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die tägliche Arbeitszeit zuzüglich der vorgesehenen Arbeitspausen und der Anfahrtszeit dreizehn Stunden übersteigt, erhält er eine pauschale Nächtigungsgebühr in der Höhe von brutto € 30,00.

Entstehen dem Arbeiter nachweislich zwangsläufig höhere Auslagen für die Übernachtung, werden dem Arbeiter anstelle der pauschalen Nächtigungsgebühr die tatsächlichen Aufwendungen für die Übernachtung ersetzt. Sind in den Aufwendungen für die Übernachtung auch die Kosten für das Frühstück enthalten, reduziert sich die Nächtigungsgebühr bzw. der Kostenersatz um 15 % der vollen Tagesgebühr.

Z 3 Auslandsdienstreisen:

Bei Auslandsdienstreisen kommen hinsichtlich der Tages- und Nächtigungsgebühren die jeweils höchsten Sätze der Reisegebührenvorschrift i.d.g.F. zur Anwendung.

(2) Übersiedlungsgebühren:

Z 1 Für den Fall, dass der Arbeiter an einen anderen Dienstort versetzt wird, trägt die ÖBf AG den Aufwand der tatsächlichen Frachtkosten des Übersiedlungsgutes für höchstens 8000 kg oder 16 Lademetre Frachtgut und ersetzt dem Arbeiter die Reisekosten auf der Grundlage der Kosten eines öffentlichen Verkehrsmittels.

Z 2 Für sonstige mit der Übersiedlung verbundene Auslagen kann dem Arbeiter eine Umzugsvergütung in der Höhe von maximal 100 % des im Monat der Übersiedlung gemäß § 9 zustehenden Lohnes gewährt werden.

(3) Vergütung für die dienstliche Benützung eines privaten Kraftfahrzeugs:

Für den Fall, dass dem Arbeiter die Benützung des privaten Kraftfahrzeugs für dienstliche Zwecke ausdrücklich genehmigt wird, erhält er hierfür ein Kilometergeld, dessen Höhe schriftlich zu vereinbaren ist. Mangels einer schriftlichen Vereinbarung kommt das jeweils gültige amtliche Kilometergeld gemäß der Reisegebührenvorschrift zur Verrechnung. Voraussetzung für die Abrechnung der Vergütung ist in beiden Fällen, dass die vom Arbeiter für dienstliche Zwecke zurückgelegten Wegstrecken lückenlos in einem – auch steuerrechtlichen Vorschriften – entsprechenden Fahrtenbuch aufgezeichnet werden.

§ 14 Urlaub

(1) Für den Anspruch des Arbeiters auf Urlaub sind die jeweils geltenden Bestimmungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes mit folgenden Abweichungen anzuwenden.

(2) Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr.

(3) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub.

(4) Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes gemäß § 48 Abs. 1 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes wird, sofern diese Voraussetzungen im ersten Kalenderhalbjahr eintreten, ab dem Kalenderjahr, in dem der Arbeiter das 40. Lebensjahr vollendet, ansonsten ab dem darauffolgenden Kalenderjahr wirksam. Diese Bestimmung ist auf ab dem Jahr 2025 gebührende Urlaubsansprüche anzuwenden. Auf die bis zum Jahr 2024 gebührenden Urlaubsansprüche kommen die bisher geltenden Bestimmungen zur Anwendung.

Der Berechnung des Urlaubsentgeltes ist der monatliche Lohn nach § 9 Abs. 1 zu Grunde zu legen, der dem Arbeiter gebührt hätte, wenn er den Urlaub nicht angetreten hätte.

(5) Dem Arbeiter ist auf sein Ansuchen im Anschluss an den Bezug eines Familienzeitbonus für längstens ein Monat ein weiterer Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt. Der Arbeiter hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt zu melden und alle anspruchsrelevanten Umstände unverzüglich nachzuweisen.

Sofern und solange dem Arbeiter für die Dauer eines solchen Karenzurlaubes keine Sozialversicherungsleistungen oder vergleichbare öffentlich-rechtliche Leistungen zustehen, erhält der Arbeiter während eines solchen Karenzurlaubes anstelle des Lohnes unabhängig vom dienstvertraglichen Beschäftigungsausmaß einen monatlichen Pauschallohn von brutto € 600,00.

Nimmt der Arbeiter einen solchen Karenzurlaub für einen kürzeren Zeitraum als einen Monat in Anspruch, wird der Pauschallohn anteilig berechnet.

Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind (den Kindern) und der Mutter aufgehoben wird. Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, im Übrigen wie eine Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz – VKG zu behandeln.

§ 15 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

(1) Für nachfolgende Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten:

- a. Entgeltfortzahlung im Krankheits- oder Unglücksfall (§ 6),
- b. Urlaub (§ 14),
- c. Kündigungsfrist (§ 16),
- d. Abfertigung (§ 17)

werden für nicht durchgehend beschäftigte Arbeiter die Arbeitszeiten zusammengezählt.

Die Zusammenrechnung von Arbeitszeiten eines Kalenderjahres unterbleibt, wenn der Arbeiter im Kalenderjahr bei der ÖBf AG weniger als zwölf Wochen ununterbrochen beschäftigt war.

(2) Zusammengezählt werden bei Anwendung des Abs. 1 jedoch nur Arbeitszeiten bei der ÖBf AG, die nicht durch Dienstzeiten bei anderen Dienstgebern unterbrochen werden. Die Zusammenrechnung von Dienstzeiten, die der Arbeiter im bestehenden Dienstverhältnis zu der ÖBf AG bzw. im Dienstverhältnis zu der Rechtsvorgängerin Bund/Wirtschaftskörper Österreichische Bundesforste vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages zurückgelegt hat, wurde durch Betriebsvereinbarung geregelt. Diese Betriebsvereinbarung durfte vom Kollektivvertrag abweichende Regelungen treffen.

(3) Dienstverhältnisse, die während einer betriebs- oder witterungsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen werden, zählen nicht als Unterbrechung im Sinne des Abs. 2, wenn der Arbeiter bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung der ÖBf AG nach ordnungsgemäßer Beendigung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

§ 16 Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses (Zeitablauf, Kündigung, vorzeitige Auflösung etc.) kommen die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung.

(2) Während des bestehenden Dienstverhältnisses ab 1. Jänner 2019 zurückgelegte Zeiten eines gesetzlichen Karenzurlaubes nach den Bestimmungen des MSchG oder VKG werden in Bezug auf die Dauer der Kündigungsfrist voll angerechnet.

§ 17 Betriebliche Mitarbeitervorsorge

(1) Die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG sind für alle Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt.

(2) Für alle übrigen Arbeiter gelten die Abfertigungsregelungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung so lange weiter, bis die Anwendung des BMSVG im Sinne der jeweils gesetzlichen Bestimmungen mit dem Arbeiter schriftlich vereinbart wird.

(3) Bei der Bemessung von Abfertigungsansprüchen nach § 92b. Abs. 1 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes wird bezüglich des Jahresentgeltes – wie bei Angestellten nach dem Gutsangestelltengesetz – das dem Arbeiter für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsentgelt zu Grunde gelegt.

(4) Wird das Dienstverhältnis eines Arbeiters, der bis zuletzt in den Vollanwendungsbereich der Abfertigungsbestimmungen des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes gefallen ist, durch Tod aufgelöst und sind keine gesetzlichen Erben vorhanden, zu deren Erhaltung der Arbeiter im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, gebührt der Witwe (dem Witwer) des Arbeiters die Abfertigung unabhängig davon, ob der Arbeiter zum Zeitpunkt seines Todes zur Erhaltung der Witwe (des Witwers) gesetzlich verpflichtet war. Sofern weder gesetzliche Erben, zu deren Erhaltung der Arbeiter gesetzlich verpflichtet war, noch eine Witwe (ein Witwer) Anspruch auf die Abfertigung haben, gebührt die Abfertigung einer allfälligen Lebensgefährtin (einem Lebensgefährten), mit der (dem) zumindest innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Ableben eine Lebensgemeinschaft bestanden hat. Diese Voraussetzungen sind durch Vorlage der Meldozettel (Meldung am gemeinsamen Hauptwohnsitz) nachzuweisen.

(5) Für den Fall des Ablebens eines dem Vollenwendungsbereich dieses Kollektivvertrages unterliegenden Arbeiters während des Dienstverhältnisses, liegt es im Ermessen der ÖBf AG für das Begräbnis des Arbeitnehmers an den Ehepartner, Partner oder ein Kind im Sinne des § 106 EStG 1988 freiwillige Zuwendungen im Sinne von § 3 Z 19 EStG 1988 zu leisten. Die Entscheidung über den Anfall und die Höhe einer solchen Zuwendung erfolgt im Einzelfall durch den jeweiligen leitenden Angestellten.

§ 18 Pension

(1) Die ÖBf AG verpflichtet sich, zu Gunsten der diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeiter, mit Ausnahme des Personenkreises gemäß § 1 Abs. 3 und 4, die mindestens ein ununterbrochenes Dienstjahr bei der ÖBf AG aufweisen, nach den Grundsätzen einer beitragsorientierten Vereinbarung monatliche Beiträge an eine Pensionskasse zu leisten.

(2) Voraussetzung für die Entrichtung von Beiträgen ist, dass bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 ein unbefristetes und ungekündigt aufrechtes Dienstverhältnis besteht.

(3) Zeiten, in denen der Arbeiter gegen Entfall des Entgelts von der Dienstleistung karenziert ist, werden nicht als Dienstzeiten angerechnet. Die Karenzierung gilt jedoch nicht als Unterbrechung der Dienstzeit im Sinne von Abs. 1.

(4) Die näheren Regelungen hinsichtlich des Pensionsmodells werden durch Betriebsvereinbarung, abgeschlossen zwischen dem Vorstand und dem Zentralbetriebsrat der ÖBf AG, getroffen.

(5) Hinsichtlich des Einstellens, des Aussetzens oder der Einschränkung der Beitragsleistung behält sich die ÖBf AG die Gestaltungsmöglichkeiten nach dem Betriebspensionsgesetz vor.

§ 19 Erlöschen von Ansprüchen

- (1)** Ansprüche auf Entgelte, Aufwandsentschädigungen und Abfertigungen bzw. deren Rückforderung, die schriftlich nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf von sechs Monaten, nachdem sie entstanden sind.
- (2)** Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 20 Schlussbestimmungen

- (1)** Dieser Kollektivvertrag tritt an die Stelle der bisherigen kollektivvertraglichen Bestimmungen.
- (2)** Arbeiter, die aufgrund der zum 31. Dezember 2023 geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen im Jahr 2024 Anspruch auf einen Lohn der Funktionsgruppe 3, Funktionsstufe 3 gehabt hätten (weil sie im Jahr 2023 mehr als 50 % der Normalarbeitszeit in der Holzernte tätig waren), werden im Jahr 2024 befristet entsprechend eingestuft. Die Einstufung ab 1. Jänner 2025 richtet sich ausschließlich nach diesem Kollektivvertrag, insbesondere nach § 9. Gegebenenfalls (sofern die Voraussetzungen ab 2025 nicht mehr vorliegen) werden solche Arbeiter daher ab 2025 wieder in die Funktionsstufe 2 eingestuft.
- (3)** Aus dem Anlass des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages tritt hinsichtlich der Einstufung von Arbeitern, die zum 31. Dezember 2023 kollektivvertragskonform in der Funktionsgruppe 4 eingestuft waren, keine Änderung ein.
- (4)** Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages gelten ausschließlich die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Vor Abschluss dieses Kollektivvertrages abgeschlossene Kollektivverträge sind ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht mehr anzuwenden. Soweit nichts anderes angegeben, beziehen sich Verweisungen in diesem Kollektivvertrag auf Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

(5) Gemäß § 29 ArbVG wird der zulässige Regelungsbereich von möglichen Betriebsvereinbarungen wie folgt erweitert:

- a. Regelung der Mobilität nach wirtschaftlichen, rechtlichen und ökologischen Gesichtspunkten, insbesondere betreffend Jobtickets, Fahrtkostenzuschüsse, Anschaffung, Ausstattung und Benützung von Dienstfahrzeugen (einschließlich der Bedingungen einer allfälligen Privatnutzung),
- b. Systeme der Beteiligung der Arbeiter und Lehrlinge am Konzernergebnis (Gewinnbeteiligungen im Sinne von § 12),
- c. Bedingungen für die förderbare Altersteilzeit gemäß AIVG.

(6) Allfällige Betriebsvereinbarungen im Sinne des Abs. 5 werden im Sinne des ArbVG zwischen der Unternehmensleitung und dem Zentralbetriebsrat der ÖBf AG abgeschlossen und somit unternehmensweite Gültigkeit haben.

(7) Die Kollektivvertragspartner werden diesen Kollektivvertrag, insbesondere die arbeitszeit- und lohnrechtlichen Bestimmungen und deren praktische Umsetzung durch die Betriebe bis Ende 2026 evaluieren. Im Falle von Änderungen gesetzlicher Grundlagen oder wesentlicher Rahmenbedingungen werden zeitnahe sozialpartnerschaftliche Gespräche zur entsprechenden Anpassung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.

(8) Die Anlagen A und C beinhalten ab 1. Jänner 2024 wirksame kollektivvertragliche Anpassungen der monatlichen Entschädigungen und Entgelte gemäß Anlage A KV sowie der monatlichen Löhne gemäß Anlage C KV (Erhöhung um 9 %).

Die Brutto-Eurobeträge wurden dabei nach kaufmännischen Grundsätzen auf zwei Dezimalstellen gerundet, wobei jeweils die dritte Nachkommastelle für den Rundungsvorgang maßgebend war.

Zum 31. Dezember 2023 bestehende, dienstvertragliche Überzahlungen, die über diesen Termin hinaus weiter zustehen, werden, sofern dienstvertraglich nicht ausdrücklich Abweichendes vereinbart wurde, ebenfalls im genannten Prozentausmaß erhöht. Festgehalten wird, dass Überzahlungen gemäß Punkt 10 des Übereinkommens 2007 vom 22. Jänner 2007 kollektivvertragskonform keine Anpassung erfahren.

Purkersdorf, am 13. Jänner 2026

Für die Österreichische Bundesforste AG:

Mag. Georg Schöppl

Dipl.-Ing. Andreas Gruber

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft PRO-GE:

Reinhold Binder

Peter Schleinbach

Bundeschäftsvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Karl Orthaber

Fachexperte

Anlagen:

Anlage A (Entschädigungen und Entgelte)

Anlage B (Funktionsgruppeneinteilung)

Anlage C (Löhne)

Anlage A

zum Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter der ÖBf AG

(gültig von 1.1.2026 bis 31.12.2026)

Entschädigungen und Entgelte für Personen gemäß § 1 Abs. 3

| | |
|--------------------------------------|--|
| Praktikanten (lit. a.) | Die monatliche Entschädigung beträgt brutto € 1.047,05. |
| Ferialarbeitskräfte (lit. b.) | Das monatliche Entgelt einer vollbeschäftigten Ferialarbeitskraft beträgt brutto € 1.644,93. |

Anlage B

zum Kollektivvertrag für die Arbeiter (w/m/d) der ÖBf AG (gültig ab 1.1.2025)

Funktionsgruppeneinteilung (gemäß § 9 Abs. 6)

Funktionsgruppe 1

Hilfsarbeiter

Funktionsgruppe 2

Forstarbeiter

Funktionsgruppe 3

Funktionsstufe 1:

Facharbeiter, zum Beispiel Mechaniker und Schlosser in der Werkstatt der Forsttechnik, Maurer und Zimmerer im Hochbau und Tiefbau sowie Maschinisten in der Forsttechnik im Straßenbau bzw. in der Straßeninstandhaltung, zum Beispiel Bagger-, Grader-, Walzen- und Lkw-Fahrer

Funktionsstufe 2:

Forstfacharbeiter

Funktionsstufe 3:

Forstfacharbeiter, die in der Forsttechnik oder in einem Forstbetrieb dauernd (im Sinne von § 101 ArbVG) und überwiegend in der Holzernte tätig sind (§ 9 Abs. 3 lit. a)

Funktionsgruppe 4

Vorarbeiter, das sind besonders qualifizierte Facharbeiter (z.B. Forstwirtschaftsmeister) mit Team-, Kostenstellen- und Qualitätsverantwortung, die selbständig komplexe Tätigkeiten ausführen, in Forstbetrieben revierübergreifend bei Planungs- und Organisationsaufgaben mitwirken, dauernd (im Sinne von § 101 ArbVG) andere Mitarbeiter fachlich führen und gegebenenfalls für die Berufsausbildung verantwortlich sind*)

*) in Forstbetrieben in der Regel eine Stelle in jedem Regionalteam

Anlage C

zum Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter der ÖBf AG

(gültig von 1.1.2026 bis 31.12.2026)

Löhne

gemäß § 9 Abs. 6 KV

| Personenkreis | monatliche Brutto-Löhne |
|---|----------------------------|
| Lehrlinge | |
| im 1. Lehrjahr: | € 1.537,53 |
| im 2. Lehrjahr: | € 1.878,06 |
| ab Beginn des 3. Lehrjahres: | € 2.177,31 |
| Bei Lehrlingen im Sinne von § 80 des LF-DG, die zum Forstfacharbeiter ausgebildet werden, tritt anstelle dieses Betrages ab Beginn des 3. Lehrjahres der Betrag von | € 2.651,98 |
| Funktionsgruppe 1 | € 2.392,24 |
| Funktionsgruppe 2 | € 3.060,99 |
| Funktionsgruppe 3 – Funktionsstufe 1 | € 3.641,72 |
| Funktionsgruppe 3 – Funktionsstufe 2 | € 3.997,89 |
| Funktionsgruppe 3 – Funktionsstufe 3 | € 4.222,45 |
| Funktionsgruppe 4 | € 4.409,85 |

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47
oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,
bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



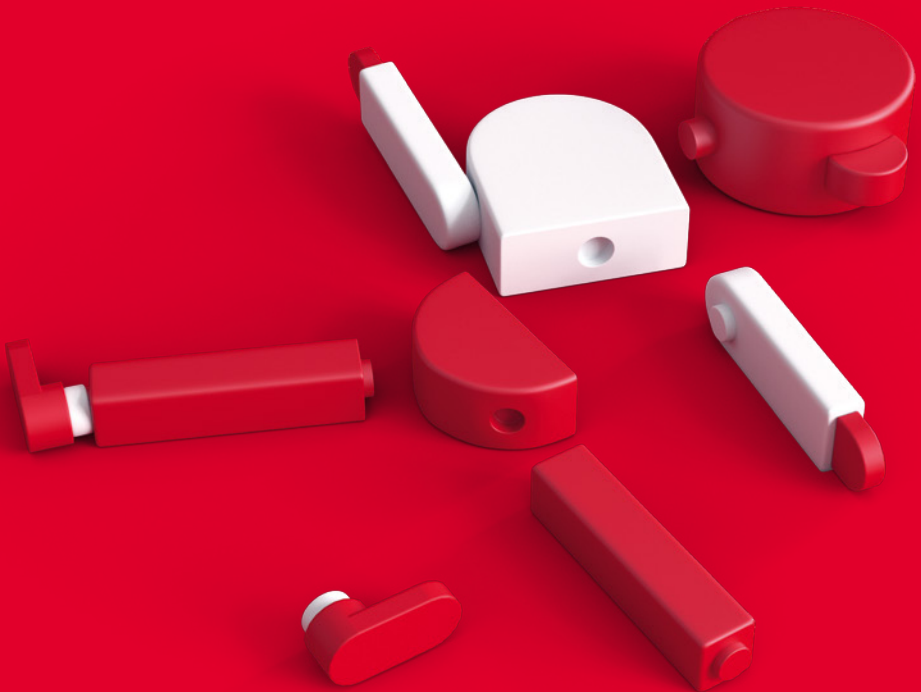
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.