

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter der den
Raiffeisenwarenverbänden
zugeordneten Mischfutterwerke

Jänner 2022

Eine Information nur für Mitglieder!

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 der den Raiffeisenwarenverbänden
zugeordneten Mischfutterwerke**

Jänner 2022

INHALTSVERZEICHNIS

Teil A

Allgemeine Bestimmungen

I.	Vertragsschliessende	<u>3</u>
II.	Geltungsbereich	<u>3</u>
III.	Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>3</u>
IV.	Anstellung	<u>4</u>
V.	Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer	<u>4</u>
VI.	Arbeitszeit	<u>5</u>
VII.	Ruhetage	<u>5</u>
VIII.	Mehrarbeit und Überstunden	<u>6</u>
IX.	Urlaub	<u>7</u>
X.	Kündigung	<u>8</u>
XI.	Abfertigung (Alt)	<u>9</u>
XI.A	Betriebliche Mitarbeitervorsorge – Abfertigung Neu	<u>10</u>
XII.	Jubiläumsgelder	<u>10</u>
XIII.	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	<u>11</u>
XIV.	Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes	<u>12</u>
XV.	Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung	<u>13</u>
XVI.	Schlichtung	<u>14</u>
XVII.	Verfall von Ansprüchen	<u>14</u>
XVIII.	Tages- und Nächtigungsgebühren	<u>14</u>
XIX.	Urlaubs- und Weihnachtsremuneration	<u>15</u>
XX.	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	<u>15</u>
XXI.	Karenzurlaub	<u>16</u>
XXII.	Schlussbestimmungen	<u>17</u>
XXIII.	Bundesländerspezifische Sonderbestimmungen	<u>18</u>

Teil B

Lohnordnung

Lohntafel	<u>20</u>
-----------------	-----------

TEIL A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

I. VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Österreichischen Raiffeisenverband, 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisenplatz 1 einerseits und dem ÖGB, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 und dem OÖ. Land- und Forstarbeiterbund, 4040 Linz, Gstöttnerhofstraße 12/4.

II. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

- 1. Räumlich:** Für die Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und Steiermark.
- 2. Fachlich:** Für die der Raiffeisen Ware Austria zugeordneten Mischfuttererzeugungsbetriebe.
- 3. Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Lehrlinge, wobei alle geschlechtsspezifischen Bezeichnungen geschlechtsneutral zu verstehen sind.

III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Vertrag tritt mit 01.01.2022 in Kraft und gliedert sich in zwei Teile:

Teil A: Allgemeine Bestimmungen (arbeitsrechtlicher Teil)

Teil B: Lohnordnung (lohnrechtlicher Teil)

Teil A „Allgemeine Bestimmungen“ kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Ende eines Kalenderjahres gelöst werden.

Teil B des Vertrages „Lohnordnung“ kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Ende eines Kalenderjahres gelöst werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

IV. ANSTELLUNG

- 1.** Auf die Arbeitsverhältnisse der durch diesen Kollektivvertrag betroffenen Arbeitnehmer finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 (LAG 2021) Anwendung.
- 2.** Jede erfolgte Einstellung eines Arbeitnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen.
- 3.** Eine Anstellung auf Probe kann nur auf die Dauer eines Monats vereinbart werden. Nach Ablauf des Probemonates unterliegt das Arbeitsverhältnis der kollektivvertragsmäßigen Kündigung.
- 4.** Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ein Dienstzettel auszufolgen.

V. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

- 1.** Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Arbeitsleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
- 2.** Den Arbeitnehmern ist nicht gestattet, eine Entlohnung oder Provision von Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten zu verlangen oder ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers anzunehmen.
- 3.** Sie sind ferner weder berechtigt, ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben noch ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte bzw. Dienstleistungen oder Aufträge im Geschäftszweig des Arbeitgebers zu machen oder zu vermitteln.
- 4.** Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet.

VI. ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. In die Normalarbeitszeit sind Pausen, welcher Art auch immer, nicht einzurechnen.

2. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bleibt in Anpassung an die örtlichen Verhältnisse der Geschäftsführung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Vorhinein zu vereinbaren. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.

Dabei können Verschiebungen der Arbeitszeit im Winter zugunsten des Sommers oder in der Anzahl der Arbeitstage z.B. aufgrund saisonbedingter und/oder wirtschaftlicher Notwendigkeiten während des Jahres vorgenommen werden.

3. Arbeitspausen:

Der Arbeitgeber kann mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung treffen, wonach für die Einnahme der Mahlzeiten einschließlich der vor- und nachmittägigen Jause dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit einzuräumen ist, die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet und daher auch nicht bezahlt wird.

4. Am 24. und 31. Dezember besteht keine Arbeitspflicht.

VII. RUHETAGE

1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit:

- 1. Jänner
- 6. Jänner
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi-Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- 15. August
- 26. Oktober
- 1. November
- 8. Dezember
- 25. und 26. Dezember

Folgende Landesfeiertage gelten zusätzlich für Mitarbeiter in den jeweiligen Bundesländern (vormals in den jeweiligen Landarbeitsordnungen enthalten):

- Steiermark: 19. März (Josefitag) und 29. Juni (Peter und Paul)
- Niederösterreich: 15. November (Leopolditag)
- Oberösterreich: 29. Juni (Peter und Paul)

2. Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die gesetzlichen Bestimmungen des LAG 2021.

VIII. MEHRRARBEIT UND ÜBERSTUNDEN

1. Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) von 1,5 Stunden pro Woche ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit (von 38,5 Stunden bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit mit der Maßgabe, dass jeweils 1,5 Stunden pro Woche über die sich aus der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Mehrarbeit gelten.

2. Zur Berechnung der Vergütung für Mehrarbeit ist der Bruttostundenlohn heranzuziehen. Anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit kann eine Abgeltung derselben durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 vereinbart werden. Die konsumierte Freizeit wird zuerst auf die Mehrarbeitsstunden und erst anschließend auf allfällige Überstunden angerechnet.

3. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167. Der Divisor für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge, sowie die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit beträgt 167. Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der jeweils festgelegten täglichen Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit überschritten wird, sofern die Überstundenleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wurde.

4. Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen jeweils vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit überschritten wird.

5. Wird in einem Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet, so beträgt der Zuschlag für die Nachtarbeit 50 %. Von einer Schichtzulage kann nur dann gesprochen werden, wenn innerhalb eines Monats wenigstens eine Woche nacheinander in Tag- und Nachtschicht gearbeitet wird.

6. Überstunden sind spätestens bis zum Ablauf von 3 Monaten ab Ende des Monats, in dem sie entstanden sind, schriftlich geltend zu machen, widrigenfalls der Überstundenanspruch erlischt.

7. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen Arbeitszeit oder eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

8. Beide Kollektivvertragsteile erklären die Leistung von Überstunden als unerwünscht und verpflichten sich, alles Zweckdienliche vorzukehren, um Überstunden zu vermeiden. Im Allgemeinen soll durch die Leistung von Überstunden die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich allfälliger Mehrarbeit um nicht mehr als 10 Stunden überschritten werden. Für die Festsetzung allfälliger höherer Überstundenleistungen ist der Betriebsrat zu hören.

9. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (19 - 5 Uhr) beträgt der Überstundenzuschlag 100 % auf den Normalstundenlohn. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bis zu 8 Stunden 100 %, darüber hinaus 150 % jenes Lohnes, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.

IX. URLAUB

1. Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Werktagen.

2. Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr.

3. Kuraufenthalte werden auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet, sofern die Aufnahme in ein Heim eines Sozialversicherungsträgers erfolgt oder geldliche Zuschüsse durch einen Sozialversicherungsträger geleistet werden.

4. Das Urlaubsausmaß richtet sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Das Urlaubsausmaß beträgt 30 Werktage bei einer Dienstzeit bis zu 25 Urlaubsjahren und 36 Werktage bei einer Dienstzeit ab Vollendung des 25. Urlaubsjahres.

5. Als Werktage gelten die Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag mit Ausnahme gesetzlicher Feiertage. Daher bleibt auch bei der 5-Tage-Woche der arbeitsfreie Samstag grundsätzlich ein Werktag und zählt auf den Urlaub mit.

X. KÜNDIGUNG

1. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat kann das Arbeitsverhältnis täglich gelöst werden (Probemonat).

2. Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Arbeitgeber zum 15. oder letzten Tag eines Kalendermonats gemäß folgender Tabelle

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
Beginnend mit dem 3. Dienstjahr	2 Monate
Beginnend mit dem 6. Dienstjahr	3 Monate
Beginnend mit dem 16. Dienstjahr	4 Monate
Beginnend mit dem 26. Dienstjahr	5 Monate

gekündigt werden.

3. Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum letzten Tag eines Kalendermonats gekündigt werden.

XI. ABFERTIGUNG (ALT)

1. War der Arbeitnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Arbeitgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H. Zeiten eines Lehrverhältnisses werden nur dann angerechnet, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

2. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn (Bruttojahresentgelt) und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

3. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

4. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

- a)** Arbeitnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder
- b)** weibliche Arbeitnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung das Arbeitsverhältnis auflösen.

5. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben eine Abfertigung nach Maßgabe der Ziff. 1 und 2.

6. Die Abfertigung ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

XI.A BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGE – ABFERTIGUNG NEU

1. Auf Dienstverhältnisse, für Mitarbeiter aus dem Bundesland Niederösterreich die ab dem 1.1.2003 (vormals NÖ LAO), für Mitarbeiter aus dem Bundesland Oberösterreich die ab dem 6.2.2003 (OÖ LAO) und für Mitarbeiter aus dem Bundesland Steiermark die ab dem 1.4.2004 (Stmk LAO), erstmals abgeschlossen werden, ist der Punkt XI (Abfertigung alt) nicht anzuwenden.

2. Für die Betriebliche Mitarbeitervorsorge gelten darüber hinaus die Bestimmungen des LAG 2021.

XII. JUBILÄUMSGELDER

1. Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Beschäftigung

von 25 Dienstjahren zwei Bruttomonatslöhne und
von 35 Dienstjahren drei Bruttomonatslöhne
als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

2. Der Arbeitnehmer wird im Zusammenhang mit seinem Jubiläum an einem Arbeitstag unter Fortzahlung seines Entgeltes vom Dienst befreit.

3. In die Berechnungsgrundlage werden nur jene Zeiträume angerechnet, die der Arbeitnehmer tatsächlich bei der OÖ Warenvermittlung, beim Steirischen Landwirte Verband bzw. bei der WÖV-Mischfutter- und Viehverwertungs ges.m.b.H. als Lehrling, Arbeiter oder Angestellter beschäftigt war. Die für Urlaub, Abfertigung oder Kündigung angerechneten Vordienstzeiten werden bei der Berechnungsgrundlage dieser Sonderzahlung nicht berücksichtigt.

XIII. ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG

1. Wird ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer

Dienstzeit	volles Entgelt	halbes Entgelt
Bis zu 1 Jahr	6 Wochen	4 Wochen
Vom 1. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
Vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
Ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschäftigten) der Dienstverhinderung gemäß Z. 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Z. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

5. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem 1. oder 2. Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Z. 1.

6. In Z. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Z. 5 gleichzuhalten.

7. Die Leistungen für die in Z. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Z. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

XIV. HÖHE DES FORTZUZAHLENDEN ENTGELTES

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer nicht gemindert werden.

2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch nach dem regelmäßigen Entgelt.

3. Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer ge-
bührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

4. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die So-
zialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn
sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch
genommen werden.

5. Bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen
leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzah-
lende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten
Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

XV. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Bei angezeigtem bzw. nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehen-
der Dienstverhinderungen besteht Anspruch auf Freizeit ohne Lohnabzug
entsprechend des LAG 2021, insbesondere sind das:

- a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Ge-
schwister 1 Arbeitstag
- c) bei Tod des Ehegatten bzw. Lebensgefährten, wenn er
(sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt
lebte 2 Arbeitstage
- d) bei Teilnahme an der Beerdigung der Ehegatten bzw. Le-
bensgefährten 1 Arbeitstag
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder 1 Arbeitstag
- f) bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwieger-
eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern 1 Arbeitstag
- g) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- h) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch
höchstens innerhalb eines Jahres 2 Arbeitstage

- i) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlungen, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird
- j) für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung

XVI. SCHLICHTUNG

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

XVII. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Ansprüche des Arbeitgebers, sowie des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von 1 Jahr nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

XVIII. TAGES- UND NÄCHTIGUNGSGEBÜHREN

1. Teilnahme an Seminaren, Kursen, Informationsveranstaltungen und ähnlichen:

Tages- und Nächtigungsgebühren entfallen bei Entsendung des Arbeitnehmers zu Veranstaltungen (z. B. Seminare, Kurse, Informationsveranstaltungen), sofern die Kosten der Teilnahme an diesen Veranstaltungen vom Arbeitgeber getragen werden.

2. Ansprüche gemäß dieses Punktes XVIII müssen spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bzw. der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung bzw. Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden.

3. Zur Abgeltung der erhöhten Auslagen für Mittags- und Abendessen ist für sonstige Arbeiter für Fahrten ab 3 Stunden ein Zuschuss von € 19,50 zu gewähren.

XIX. URLAUBS- UND WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Die Arbeitnehmer erhalten jährlich eine Urlaubs- und Weihnachtsremuneration in der Höhe von jeweils einem Monatslohn. Die Urlaubsremuneration gelangt am letzten Arbeitstag im Mai und die Weihnachtsremuneration am letzten Arbeitstag im Oktober für das entsprechende Kalenderjahr zur Auszahlung.
2. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt lediglich der aliquote Teil der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration. Den während des Kalenderjahres ausscheidenden Arbeitnehmern gebührt ebenfalls nur der aliquote Teil der Urlaubs- und Weihnachtsremuneration.
3. Wenn ein Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubs- und Weihnachtsremuneration sein Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus Verschulden entlassen wird, muss er die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubs- und Weihnachtsremuneration auf seine ihm aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restlohn) in Anrechnung bringen lassen.
4. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Mai bzw. dem 31. Oktober gebührt der aliquote Teil der Urlaubs- bzw. Weihnachtsremuneration nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Entlassung bzw. aufgrund eines unberechtigten Austrittes beendet wird.

XX. ZUSAMMENRECHNUNG VON DIENSTZEITEN

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten (z. B. Urlaubsausmaß, Krankentgelt, Kündigungsfristen, Abfertigungen) werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Arbeitnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen sind nur die geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Arbeitsverhältnisse unterbrochen sind. Die Zusammenrechnung gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor einer Unterbrechung durch eine verschuldete Entlassung, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündi-

gung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht des Abfertigungsanspruches, endet.

2. Arbeitsverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Arbeitgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Arbeitsverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt und die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als 1 Jahr gedauert hat.

XXI. KARENZURLAUB

1. Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu verständigen, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

2. Wird diese Verständigung unterlassen, kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn (spätestens mit Ablauf des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld) die Arbeit antreten.

3. Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt in den Fällen der unterlassenen oder nachgeholtten Verständigung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

4. Diese Regelung des Absatzes 3 gilt, solange die Dauer der gesetzlichen Karenz und die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges unterschiedlich geregelt sind, und ist auf Karenzen anzuwenden, die nach dem 31.7.2004 enden.

5. Eine Karenz gemäß dem MSchG bzw. VKG eines Mitarbeiters oder Mitarbeiterin wird

- ab dem 1.1.2012 für das Jubiläumsgeld und
- ab dem 1.1.2014 für das erhöhte Urlaubsausmaß angerechnet.

6. Eine Karenz gemäß dem MSchG bzw. VKG und Hospizkarenz eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin wird **ab 1.1.2019 bis zu den im Punkt 7. genannten Stichtage** für die

- Bemessung der Kündigungsfrist
- Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall)
- Urlaubsausmaß

bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet, sofern das Dienstverhältnis 5 Jahre gedauert hat.

7. Eine Karenz gemäß dem MSchG bzw. VKG und Hospizkarenz eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin aus dem Bundesland

- Steiermark, **wird ab dem 10.12.2019**
- Oberösterreich, **wird ab dem 13.12.2019**
- Niederösterreich, **wird ab dem 17.12.2019**

wird für **sämtliche Rechtsansprüche**, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind im vollen in Anspruch genommenen Umfang bis zur gesetzlichen maximalen Dauer – vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes bzw. im gesetzlichen Ausnahmefall bei Adoptiv- und Pflegeeltern bis zu 6 Monate nach dem 2. Lebensjahr – angerechnet.

8. Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater i. S. des MSchG bzw. des VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

9. Eine Bildungskarenz ab 1.1.2015 ist im Ausmaß bis zu 12 Monaten für das Jubiläumsgeld angerechnet.

XXII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Bestehende höhere Löhne oder sonstige günstigere individuelle Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht

berührt, sofern nicht ausdrücklich eine andere Regelung im Vertrag getroffen wurde.

2. Die Vertragsparteien vereinbaren jährliche Verhandlungen über Veränderungen des Kollektivvertrages bzw. der Löhne.

XXIII. BUNDESLÄNDERSPEZIFISCHE SONDERBESTIMMUNGEN

Gemäß der Sozialpartnervereinbarung zum LAG 2021 werden nachfolgende Sonderbestimmungen für Mitarbeiter in den jeweiligen Bundesländern (vormals in den jeweiligen Landarbeitsordnungen enthalten) übernommen:

• Niederösterreich:

§ 11 NÖ LAO Dienstantritt

§ 11 (4) NÖ LAO: Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat oder innerhalb von drei Monaten ohne Verschulden des Dienstnehmers beendet wurde. Zu den Umzugskosten gehören jedenfalls die Fahrt- und Transportspesen.

§ 11 (5) NÖ LAO: (5) Ist die Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers während der Dauer des Dienstverhältnisses im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten (Abs. 4).

§ 128 NÖ LAO Pflichten des Lehrberechtigten

§ 128 (4) zweiter Satz NÖ LAO: Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten und die notwendigen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen.

§ 128 (5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

§ 128 (6) lit. a NÖ LAO: In die Unterrichtszeit im Sinne des Abs. 5 sind einzurechnen:

a) die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause, wobei eine Unterrichtsstunde samt Pause mit 60 Minuten angenommen wird;

§ 128 (7) NÖ LAO: Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet.

§ 128 (8) NÖ LAO: Besucht ein Lehrling eine lehrgangmäßige Berufsschule und beträgt die wöchentliche Unterrichtszeit mehr als 40 Stunden, so steht für die diesen Zeitraum übersteigende Unterrichtszeit ein Freizeitausgleich von höchstens 5 Stunden pro Woche zu. Dieser ist binnen 4 Wochen nach Beendigung des Schulbesuches zu gewähren.

TEIL B. LOHNORDNUNG

LOHNTAFEL

Die Verwendungskategorien

1. Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten ausüben, z.B. Serviertätigkeit, Botendienste, Reinigungsarbeiten, Küchenhilfsdienste.
2. Arbeitnehmer, die nach Anweisung und kurzer Einschulung einfache Tätigkeiten ausüben.
3. Arbeitnehmer, die bereits teilweise selbständige und eigenverantwortliche Arbeiten erledigen; angelernte Arbeiter; Arbeitnehmer der Kategorie 2 nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit.
4. Qualifizierter Arbeiter, Facharbeiter ohne selbständigen Aufgabenbereich; z.B. Lenker von Hubstaplern, Kommissionierer.
5. Facharbeiter im selbständigen Aufgabenbereich in den Bereichen Lagerung, Produktion, Versand, Instandhaltung; z.B. Lokführer, Anlagenfahrer, Lose Verlader.

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die angegebenen Lohnsätze sind Mindestgrundlöhne.

Bestehende Überzahlungen bleiben bei Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrages (01.01.2022) in ihrem euromäßigen Ausmaß aufrecht.

Der Kollektivvertrag ermächtigt zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 68 EStG.

Die nachfolgend angeführten Monatslöhne wurden auf Basis der 38,5-stündigen Arbeitswoche abgeschlossen.

Verwendungskategorien	Monatslohn € (Stundenlohn x 167)
1. Kategorie	1.796,44
2. Kategorie	1.960,87
3. Kategorie	2.141,54
4. Kategorie	2.431,32
5. Kategorie	2.671,37

Für das Lehrlingseinkommen gelangen folgende Sätze zur Anwendung:

für die Lehrlinge im	je Monat €
1. Lehrjahr	715,00
2. Lehrjahr	910,00
3. Lehrjahr	1.190,00
4. Lehrjahr	1.570,00

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu ersetzen.

Corona-Prämie:

Auszahlung einer Corona-Prämie für 2021 in der Höhe von 200 Euro für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen inkl. Lehrlinge. Die Corona-Prämie wird für Karenzmitarbeiter und Karenzmitarbeiterinnen gemäß der im Jahr 2021 verbrachten aktiven Dienstzeit berechnet.

Bei Eintritt nach dem 30.6.2021 wird die Corona-Prämie halbiert. Diese Corona-Prämie ist gemäß § 124b Z 350 lit. a EstG 1988 bis zum 1.2.2022 auszubezahlen.

Pöchlarn, 14.01.2022

Für den
Österreichischen Raiffeisenverband
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Dr. Walter **Rothensteiner**

Dr. Andreas **Pangl**

Für die
Garant Tiernahrung GmbH
3380 Pöchlarn, Raiffeisenstraße 3

Mag. Dr. Gerhard **Bauernfeind**

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Rainer **Wimmer**
Bundesvorsitzender

Peter **Schleinbach**
Bundessekretär

Karl **Orthaber**
Fachexperte

Für den
OÖ. Land- und Forstarbeiterbund
4040 Linz, Gstöttnerhofstraße 12/4

Gerhard **Leutgeb**
Landesobmann
Präsident

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 31a, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@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 31a, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

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

**) Das Landessekretariat NÖ und Regionalsekretariat Baden-Mödling übersiedeln vorübergehend und sind von 1. Juni 2019 bis voraussichtlich Ende März 2022 unter dieser Adresse erreichbar: Elisabethstraße 38, 2500 Baden.*

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



Foto: © Illustrator/3D-Artist Christo Peney

Das nächste Kapitel beim Klimaschutz:
**Mehr Platz für
unsere Bienen.**

Deshalb werden ausgewählte Bahngrünflächen ab sofort als Blühwiesen genutzt. So fördern wir nicht nur Artenvielfalt, sondern produzieren auch köstlichen Honig!

Mehr Infos unter
infrastruktur.oebb.at/schienenbienen



ÖBB
Schienenbienen

HEUTE. FÜR MORGEN. FÜR UNS.