

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Dienstnehmer des
„Verbandes zur Förderung der Tierzucht
und Milchwirtschaft“**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2005

IN DER AB 1. MÄRZ 2015 GELTENDEN FASSUNG



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 die Dienstnehmer des
„Verbandes zur Förderung der Tierzucht
und Milchwirtschaft“**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2005

IN DER AB 1. MÄRZ 2015 GELTENDEN FASSUNG

**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 Proyer
Stv. Bundesgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. TEIL		II. TEIL	
§ 1 Vertragsschließende	<u>7</u>	§ 17 Bezugsordnung	<u>12</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>7</u>	§ 18 Einteilung der Kategorien	<u>12</u>
§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>7</u>	§ 19 Anrechnung von Berufsjahren	<u>12</u>
§ 4 Dienstrecht und Form der Dienstverträge .	<u>8</u>	§ 20 Biennien	<u>12</u>
§ 5 Mitwirken des Betriebsrates	<u>8</u>	§ 21 Sozial- und Ausbildungszulagen	<u>13</u>
§ 6 Anstellung	<u>8</u>	§ 22 Naturalverpflegung	<u>13</u>
§ 7 Arbeitszeit	<u>8</u>	§ 23 Dienstreisen	<u>13</u>
§ 8 Urlaub	<u>9</u>	§ 24 Reisekosten	<u>13</u>
§ 9 Abfertigung	<u>9</u>	§ 25 Prämien, Sonderzuwendungen	<u>14</u>
§ 10 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienst- verhinderung	<u>10</u>	§ 26 Erlöschen der Ansprüche	<u>14</u>
§ 11 Sonderregelung für den Todesfall	<u>11</u>	Gehaltstabelle	
§ 12 Remunerationen	<u>11</u>	Stand 1. März 2015	<u>15</u>
§ 13 Sonderzahlungen (Jubiläumsgeld)	<u>11</u>	Zusatzinformation	
§ 14 Kündigung	<u>11</u>	Frühere Gehaltsabschlüsse	<u>17</u>
§ 15 Begünstigungsklausel	<u>11</u>		
§ 16 Schlichtung	<u>12</u>		
		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Um- schlagseite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Dienstnehmer des „Verbandes zur Förderung der Tierzucht und Milchwirtschaft“

(Landeskontrollverband Kärnten), Museumgasse 5, 9020 Klagenfurt.

I. TEIL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem **Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens**, Museumgasse 5, 9020 Klagenfurt, im Einvernehmen mit dem **„Verband zur Förderung der Tierzucht und Milchwirtschaft“ (Landeskontrollverband Kärnten)**,

9020 Klagenfurt, Museumgasse 5 und dem **Österr. Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Geschäftsbereich Interessenvertretung, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss**, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

§ 2 GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Kärnten.

2. Fachlich: Für den im § 1 genannten Verband.

3. Persönlich: Für alle Dienstnehmer des im § 1 genannten Verbandes, die in der Tierzuchtförderung und Leistungsprüfung beschäftigt sind.

§ 3 GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. 1. 2005***) in Kraft und gliedert sich in zwei Teile:

- 1. TEIL:** Allgemeine Bestimmungen (arbeitsrechtlicher Teil) §§ 1 bis 16,
- 2. TEIL:** Bezugsordnung (gehaltsrechtlicher Teil) §§ 17 bis 26.

Der erste Teil – allgemeine Bestimmungen – ist auf drei Jahre unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Jahres- oder Halbjahresschluss. Kommt es während der Kündigungsfrist zu keiner neuen Vereinbarung tritt jedenfalls § 70 der Kärntner Landarbeitsordnung (Nachwirkung) in Kraft.

Der zweite Teil des Vertrages - Bezugsordnung - kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten, aber nur mittels eingeschriebenen Briefes, von jedem vertragsschließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zwecks Abschluss einer neuen Bezugsordnung aufzunehmen. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben solange aufrecht, bis sie durch neu vereinbarte Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

**) In der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis 1. März 2015 eingearbeitet*

§ 4 DIENSTRECHT UND FORM DER DIENSTVERTRÄGE

1. In allen, in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der auf die Dienstnehmer des Landeskontrollverbandes anzuwendenden arbeitsrechtlichen Gesetze, zB wie das Gutsangestelltengesetz (GAngG), das Urlaubsgesetz, die Kärntner Landarbeitsordnung und das Arbeitsverfassungsgesetz in der jeweiligen gültigen Fassung, Anwendung.

2. Dieser Kollektivvertrag ist rechtsverbindlich und kann durch einen Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

3. Vor Abschluss des Dienstverhältnisses hat der Dienstnehmer diesen Kollektivvertrag vollinhaltlich zur Kenntnis zu nehmen und dies schriftlich zu bestätigen.

§ 5 MITWIRKEN DES BETRIEBSRATES

Im Interesse einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen dem Landeskontrollverband und seiner Dienstnehmer vereinbaren die vertragsschließenden

Parteien eine Mitwirkung des Betriebsrates gemäß Kärntner Landarbeitsordnung und Arbeitsverfassung.

§ 6 ANSTELLUNG

1. a) Die Anstellung von Kontrollorganen erfolgt durch den Obmann des Landeskontrollverbandes (§ 7 Abschnitt c, Ziffer 3 der Verbandssatzung) über Vorschlag des Geschäftsführers. Desgleichen erfolgen Beförderungen von Probenehmern zu Kontrollassistenten und von Kontrollassistenten zu Zuchtwarten.

b) Ab dem 2. Dienstjahr kann ein Probenehmer auf Vorschlag der Geschäftsführung, zum Kontrollassistenten befördert werden.

2. Das Dienstverhältnis für Probenehmer wird erstmalig auf 4 Monate befristet abgeschlossen, wobei der erste Monat als Probemonat gilt und in diesem Zeitraum jederzeit von beiden Teilen gelöst werden kann. Spätestens ein Monat vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses, ist dem Dienstnehmer schriftlich

mitzuteilen, ob nach Ablauf des vierten Monats sein befristetes Dienstverhältnis in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt wird. Wird diese Frist nicht eingehalten, so gilt die Anstellung nach Ablauf des vierten Monats als unbefristetes Dienstverhältnis.

3. Dem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Einreihung in die nach der Bezugsordnung des Vertrages festgesetzte Bezugsstufe, schriftlich mitzuteilen. Bei Inkrafttreten des Kollektivvertrages sind Einstufungen, soweit sie sich aus Änderungen der Bezugsgruppe ergeben, vorzunehmen. Alle vertraglichen Änderungen sind jedem Arbeitnehmer durch Dienstzettel mitzuteilen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des AVRAG in der letztgültigen Fassung.

§ 7 ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit 40 Stunden und richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen der Kärntner Landarbeitsordnung. Grundsätzlich gilt die Fünftagewoche.

2. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage und die Zeiteinteilung für den Außendienst erfolgt durch den Verband, im Einvernehmen mit

dem Betriebsrat durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

3. Außer den gesetzlichen Feiertagen gelten als Feiertage der 24. Dezember und der 10. Oktober sowie der Tag des Landespatrons am 19. März. Evangelische und altkatholische Glaubensangehörige haben am Karfreitag dienstfrei.

4. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei auf bis zu 45 Stunden ausgedehnt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist jedem Dienstnehmer vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes schriftlich mitzuteilen. Kurzfristige Änderungen (1 Woche davor) sind möglich.

5. Die geleistete Arbeitszeit zwischen 40 und 45 Wochenstunden, kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden. Ist eine Gewährung in Freizeit nicht möglich, so ist diese Mehrarbeitszeit mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag zu bezahlen. Hat der

Arbeitnehmer am Ende des Durchrechnungszeitraumes oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Durchschnitt weniger als 40 Stunden pro Woche gearbeitet, ist der Arbeitgeber zum Abzug bzw zur Aufrechnung dieser Differenz mit dem aus dem Arbeitsverhältnis offenen Ansprüchen des Arbeitnehmers berechtigt. Der Freizeitausgleich soll tunlichst in ganzen Arbeitstagen erfolgen.

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

Sie erhalten die Bezüge (Barbezug, Sachbezug bzw entsprechende Ablösen) im Verhältnis der von Ihnen geleisteten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 7 Abs 1.

(Abs 6 gilt ab 1. Jänner 2008)

§ 8 URLAUB

1. Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein bezahlter Urlaub von 25 Arbeitstagen. Das Urlaubsmaß erhöht sich auf 28 Arbeitstage, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 20 Jahre und auf 30 Arbeitstage, wenn das Dienstverhältnis über 25 Jahre gedauert hat. Bei Wirksamkeitsbeginn dieser Bestimmungen bestehende für die Dienstnehmer günstigere Regelungen über den Urlaub, werden dadurch nicht berührt.

2. Während desurlaubes darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Arbeiten in der eigenen Landwirtschaft oder beim Eigenheimbau sowie insbesondere Gemeinschaftsarbeiten gelten nicht als solche.

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

4. Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1, Behinderteneinstellungsgesetz (BGBl 1988/721) als begünstigte Personen anzusehen sind, sowie Inhaber von Amtsbescheinigungen gemäß Opferfürsorgegesetz (BGBl 183/47) haben einen weiteren Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 3 Werktagen. Der Urlaubsanspruch erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens

40 vH um	4 WT
50 vH um	5 WT
60 vH um	6 WT

Dieser Zusatzurlaub entfällt für Kalenderjahre, in denen Dienstbefreiung zum Zwecke eines Kuraufenthaltes gewährt wurde.

5. Pflegefreistellung:

Anzuwenden sind diesbezüglich die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der letztgültigen Fassung.

6. Im Übrigen gilt das Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung.

§ 9 ABFERTIGUNG

1. a) Den Dienstnehmern gebührt eine Abfertigung nach den Bestimmungen des § 22 GAngG. Naturalbezüge (§ 5 Abs 2 GAngG) sind jedoch, unabhängig vom Familienstand, mit dem vollen Wert laut Sachbezugsbewertung in Anschlag zu bringen.

b) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest der Abfertigung kann vom 3. Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

2. Der Anspruch des Dienstnehmers auf die gesetzliche Abfertigung (§ 22 Abs 1 GAngG) bleibt gewahrt, wenn der Dienstnehmer das Dienstverhältnis bei Erreichung oder Überschreitung der für die Altersrente erforderlichen Altersgrenze (§ 253 ASVG) bzw der für die vorzeitige Altersrente bei langer Versicherungsdauer (§ 253b ASVG) erforderlichen Altersgrenze oder wegen Eintritt in eine andere gesetzliche Pension unter Einhaltung der gesetzlichen bzw vereinbarten Kündigungsfrist auflöst.

3. Im Falle einer Übernahme in das Angestelltenverhältnis sind die beim selben Dienstgeber als Arbeiter zurückgelegten Dienstzeiten, falls sie 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 Kärntner Landarbeitsordnung zu berechnen und der für die Angestelltendienstzeit gebührenden

Abfertigung zuzurechnen. Das so zu errechnende Ausmaß der Abfertigung darf jedoch das Abfertigungsausmaß nicht übersteigen, das gebührt hätte, wenn die gesamte Dienstzeit als Angestellter erbracht worden wäre.

4. An Stelle des Anspruches nach § 22 Abs 6 GAngG gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung in voller Höhe des in § 22 Abs 1 GAngG bezeichneten Betrages. Auf den über den gesetzlich normierten Abfertigungsanspruch hinausgehenden Anspruch sind die Ansprüche nach § 11 Abs 1 und 2, einschließlich des damit abgelösten Anspruches nach § 23 Abs 5 GAngG anzurechnen.

5. Für die nach dem 31. 12. 2002 eingetretenen Mitarbeiter gelten in Bezug auf die Abfertigung ausschließlich die jeweils gültigen Bestimmungen des Mitarbeitervorsorgegesetzes.

§ 10 BEZÜGE IM KRANKHEITSFALL UND BEI DIENSTVERHINDERUNG

1. Hinsichtlich der Fortzahlung des Entgeltes im Falle der Erkrankung eines Angestellten gelten die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Gutsangestelltengesetzes.

2. Zuschuss bei Erkrankung: Dauert die Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall länger, als Entgeltfortzahlung gem § 8 GAngG zu leisten ist, gebührt dem Dienstnehmer ein Zuschuss von 49% des vor der Erkrankung zustehenden Entgeltes.

3. Bei Arbeitsunfällen oder bei Vorliegen einer Berufskrankheit erhöht sich der volle Entgeltanspruch gemäß § 8 des Gutsangestelltengesetzes um jeweils 3 Wochen. Als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit werden nur jene anerkannt, die nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzes als Arbeitsunfall bzw Berufskrankheit vom Unfallversicherungsträger anerkannt werden.

4. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben. Der Dienstgeber ist jedoch im Sinne des § 8 des Gutsangestelltengesetzes berechtigt, vom Dienstnehmer im Angestelltenverhältnis einen Nachweis zu verlangen, sofern die Erkrankung länger als drei Tage dauert.

5. Freizeit bei Dienstverhinderung:

Alle Dienstnehmer erhalten Anspruch auf das volle Entgelt im Falle nachstehend beispielhaft angeführter Fälle von Dienstverhinderungen:

- a)** bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage
- b)** bei Tod des Ehegatten 3 Arbeitstage
- c)** bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister 1 Arbeitstag
- d)** bei Niederkunft der Frau 2 Arbeitstage
- e)** bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Kinder 2 Arbeitstage
- f)** zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister und Großeltern ... 1 Arbeitstag
- g)** bei Wohnungswechsel die nötige Zeit, jedoch höchstens 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres
- h)** für die Zeit notwendiger ärztlicher Behandlung ...
- i)** für die Zeit der behördlichen Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder einer Funktion in der Berufsvertretung (Vermerk im Tätigkeitsplan bzw Monatsbericht erforderlich)
- j)** die notwendige Zeit für die Ausübung des Wahlrechts.

Anzuwenden sind darüber hinaus die diesbezüglichen Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes in der letztgültigen Fassung.

§ 11 SONDERREGELUNG FÜR DEN TODESFALL

1. Die gesetzlichen Erben des verstorbenen Dienstnehmers, zu deren Erhaltung dieser gesetzlich verpflichtet war, erhalten das volle Gehalt für den Sterbemonat und anstelle des Anspruches nach § 23 Abs 5 GAngG durch 3 Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, dessen letztes monatliches Bruttobargehalt weiter ausbezahlt (Sterbequartal).

2. Ist der Tod eine Folge eines Betriebsunfalles, dann erhalten die gesetzlichen Erben das volle Gehalt für den Sterbemonat und anstelle des Anspruches nach § 23 Abs 5 GAngG bzw anstelle des Anspruches nach Abs 1 die vollen Bezüge durch 6 Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, weiter ausbezahlt.

§ 12 REMUNERATIONEN

1. Alle Dienstnehmer erhalten jährlich ein Urlaubsgeld (13. Bezug) und eine Weihnachtsremuneration (14. Bezug). Die Höhe des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsremuneration richtet sich nach dem durchschnittlichen Monatsbezug der letzten 5 Monate. Die Weihnachtsremuneration ist in der ersten Hälfte Dezember, das Urlaubsgeld in der ersten Hälfte Juni fällig.

2. Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres gebühren soviel Zwölftel der Sonderzahlungen, als

den Monaten der Dienstleistung dieses Jahres entsprechen. Angefangene Monate werden für voll gerechnet. Dienstverhinderungen wegen Krankheit und Unfallfolgen sind wie Dienstleistungen anzurechnen. Der Anspruch auf das Urlaubsgeld bzw auf die Weihnachtsremuneration besteht auch bei langer Krankheit.

3. Monatsbezug = Grundgehalt + Prämie + Zulagen + Sachbezug

§ 13 SONDERZAHLUNGEN (JUBILÄUMSGELD)

Für langjährige Dienste werden den Dienstnehmern nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von
20 Jahren mindestens 1 Bruttomonatsbezug
30 Jahren mindestens 2 Bruttomonatsbezüge
40 Jahren nach freiem Ermessen, mindestens aber .. 3 Bruttomonatsbezüge,

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag vom Dienst unter Fortzahlung seines Entgeltes befreit.

§ 14 KÜNDIGUNG

Für die Auflösung und Beendigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes.

§ 15 BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Kein Dienstnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte

aufgrund von gesetzlichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttre-

tens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Kollektivvertrages für den Dienstnehmer ungünstiger als aktuell

gültige gesetzliche Bestimmungen sein, sind die betreffenden Bestimmungen im Kollektivvertrag nichtig, der übrige Teil des Kollektivvertrages bleibt jedoch trotzdem gültig.

§ 16 SCHLICHTUNG

Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung sollen, bevor Arbeitsgerichte angerufen werden, durch Vertreter der vertragsschließenden Teile geschlichtet werden.

II. TEIL

§ 17 BEZUGSORDNUNG

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die Auszahlung der Bezüge erfolgt an jedem Monats-

ersten im Voraus. Das monatliche Gehalt ist aus den jeweiligen Bezugstabellen zu entnehmen.

§ 18 EINTEILUNG DER KATEGORIEN

Die Dienstnehmer des Landeskontrollverbandes sind in folgende Kategorien einzuteilen:

1. Probenehmer
2. Kontrollassistenten
3. Zuchtwarte
4. Kanzleiangestellte

Die Kanzleiangestellten werden nach den jeweiligen Vorschriften des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 arbeitsrechtlich behandelt und besoldet. Die Bezüge

der Zuchtwarte und Kontrollassistenten werden nach dem Entlohnungsschema für Vertragsbedienstete festgelegt. Die Zuchtwarte sind in die Entlohnungsgruppe d. und die Kontrollassistenten in die Entlohnungsgruppe e. dieses Schemas zu reihen.

Für die Probenehmer gilt die Bezugstabelle P5, wie sie für „Beamte in handwerklicher Verwendung“ seit 1. 1. 1995 in Kraft ist bzw in Zukunft in der jeweils geltenden Fassung.

§ 19 ANRECHNUNG VON BERUFSJAHREN

Als Berufsjahre werden sämtliche bei den Vorgängerorganisationen des Landeskontrollverbandes verbrachten Dienstjahre voll angerechnet. Darüber hi-

naus gelten die gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen.

§ 20 BIENNIIEN

Biennien sind Dienstalterszulagen, die nach jedem zweiten vollendeten Berufsjahr gewährt werden. Maßgebend für die Berechnung der anrechenbaren Be-

rufsahre bei Neuaufnahme für die Einstufung und Vorrückung, ist der dem Tag des Eintrittes folgende 1. Jänner oder 1. Juli.

§ 21 SOZIAL- UND AUSBILDUNGSZULAGEN

Als Sozialzulage wird eine Kinderzulage gewährt.

1. KINDERZULAGEN erhalten Dienstnehmer für jedes eheliche oder gesetzliche ebenso zu behandelnde Kind, für welches sie unterhaltspflichtig sind.

Geschiedenen Dienstnehmern wird eine Kinderzulage nur dann gewährt, wenn das Kind in ihrem Haushalt lebt oder nachweislich ein Betrag, der mindestens der Höhe nach der Kinderzulage entspricht, seitens des Dienstnehmers für dasselbe aufgewendet werden muss.

Für außereheliche (uneheliche) Kinder wird eine Kinderzulage an Dienstnehmer nur dann gewährt, wenn für das Kind ein monatlicher Betrag aufgewendet werden muss, der der Höhe nach mindestens der Kinderzulage entspricht.

Hat ein Dienstnehmer für eheliche Stief- oder Pflegekinder nachweislich zur Gänze zu sorgen, so hat er ebenfalls Anspruch auf die Kinderzulage. Die Kinderzulage beträgt Euro 14,53 monatlich und wird jeweils

in der Bezugsordnung der Höhe nach geregelt. Sie wird letztmalig für den Monat bezahlt, in welchem das Kind in das Erwerbsleben eintritt oder das 18. Lebensjahr vollendet. Über Antrag des Dienstnehmers wird die Kinderzulage auch für die Zeit eines Studiums oder einer sonstigen Berufsausbildung solange bezahlt, als die steuerliche Kinderermäßigung gewährt wird.

2. AUSBILDUNGSZULAGE erhalten alle Dienstnehmer, die mit Erfolg eine zweijährige Landwirtschaftsschule zurückgelegt haben oder eine mindestens gleichwertige Ausbildung nachweisen. Die Ausbildungszulage beträgt Euro 14,53 monatlich. Anspruch haben nur Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2005 begründet wurde.

3. Eine SCHMUTZZULAGE von Euro 36,34 jährlich erhalten alle Dienstnehmer die Kontrolltätigkeit ausüben.

§ 22 NATURALVERPFLEGUNG

Kontrollorgane (Zuchtwarte, Kontrollassistenten und Probenehmer) erhalten kostenlos von den zu kontrol-

lierenden Betrieben an den Kontrolltagen standesgemäße Verpflegung und Unterkunft.

§ 23 DIENSTREISEN

Bei Dienstreisen im Auftrage des Landeskontrollverbandes außerhalb der normalen Kontrolltätigkeit, wie beispielsweise gesondert angeordnete Dienstbesprechungen, Schulungen, Fütterungsberatungen usw erfolgt für alle Dienstnehmer des Landeskontrollverbandes eine Vergütung nach den jeweils zutreffenden Sätzen der Bezugsordnung für Vertragsbedienstete.

Werden Verpflegung oder Nächtigung vom Dienstgeber in natura beigestellt, entfallen die Geldablösen. Künftighin werden diese Diäten laufend an die Diäten der Kammerbediensteten, angepasst. Für diese Diäten gelten die gleichen Reisevorschriften wie für die Beschäftigten der Landwirtschaftskammer.

§ 24 REISEKOSTEN

Alle Dienstnehmer des Landeskontrollverbandes erhalten für jeden mit den privaten PKW dienstlich gefahrenen Kilometer, den derzeit gültigen amtlichen Satz gem § 26 Einkommenssteuergesetz von

€ 0,42*) als Entschädigung (KM-Geld). Bei Änderungen dieses Satzes im Einkommenssteuergesetz ist neu zu verhandeln.

*) Ab 1. Jänner 2009

§ 25 PRÄMIEN, SONDERZUWENDUNGEN

Alle Dienstnehmer erhalten eine Leistungsprämie nach folgender Staffelung:

1. a) GRUNDPRÄMIE:

Die Grundprämie beträgt € 120,00 brutto pro Monat und wird unter folgenden Bedingungen ausbezahlt:

- Eingabe der Kontroll-Listen innerhalb von 3 Tagen, gerechnet ab dem jeweiligen Kontrolltag
- Untersuchung der Proben im Labor innerhalb von 5 Arbeitstagen, gerechnet ab der letzten abgefüllten Probenahme
- Der Abgleich für diese Prämie erfolgt quartalweise und ist für das nächste Quartal gültig
- Die Prämie wird unabhängig von der Zahl der zu kontrollierenden Betrieben sowie der Zahl der Arbeitstage pro Monat ausbezahlt

b) KUHPRÄMIE:

40,0 bis 44,9 kontrollierten Kühen pro Tag im Monatsschnitt	€ 25,00
45,0 bis 49,9 kontrollierten Kühen pro Tag im Monatsschnitt	€ 50,00
50,0 und mehr kontrollierten Kühen pro Tag im Monatsschnittt	€ 70,00

Die Auszahlung der Kuhprämie erfolgt prozentuell nach den geleisteten Arbeitstagen im jeweiligen Monat.

(Ziffer 1 idF ab 1. Jänner 2011)

2. a) TELEFONENTSCHÄDIGUNG:

Jeder Dienstnehmer erhält als Abgeltung für die von ihm aus dienstlichen Gründen geführten Telefongesprächen ein Mobiltelefon. Der Dienstgeber zahlt dafür die Grundgebühr. Die über die gewährten Freiminuten hinaus gehenden Verbindungsentgelte werden vom Dienstnehmer bezahlt.

b) ONLINEGEBÜHREN:

Die anfallenden Online-Gebühren für den Rinderdatenverbund, werden gegen Vorlage von Belegen durch den Dienstgeber ersetzt. Der monatliche Kostenersatz beträgt € 15,-.

(Ziffer 2 idF ab 1. Jänner 2008)

§ 26 ERLÖSCHEN DER ANSPRÜCHE

Alle Schadenersatzansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen sechs Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses, sofern sie nicht schriftlich gel-

tend gemacht werden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Gutangestelltengesetzes sowie des ABGB.

GEHALTSTABELLE

Stand 1. März 2015

Gehaltsstufe:	Probenehmer: P 5	Kontrollassistenten: e	Zuchtwarte: d
1	1.461,35	1.455,41	1.510,96
2	1.475,58	1.469,37	1.535,69
3	1.489,62	1.483,23	1.560,43
4	1.503,91	1.497,20	1.585,26
5	1.517,88	1.510,96	1.609,80
6	1.531,83	1.525,12	1.634,43
7	1.545,88	1.538,99	1.659,17
8	1.560,17	1.553,03	1.683,71
9	1.573,95	1.566,70	1.708,54
10	1.588,08	1.580,94	1.733,24
11	1.602,20	1.594,80	1.757,90
12	1.616,60	1.608,85	1.782,37
13	1.630,46	1.622,63	1.807,11
14	1.644,53	1.636,51	1.831,99
15	1.658,81	1.650,55	1.857,14
16	1.672,53	1.664,50	1.883,26
17	1.686,83	1.678,45	1.909,95
18	1.700,79	1.692,51	1.937,10
18+DAZ	1.714,99		
18+DAZ	1.728,95		
19		1.706,39	1.965,44
20		1.720,34	1.993,28
21		1.734,30	2.021,72
22		1.748,26	2.050,15
23		1.762,20	2.078,57
24		1.776,15	2.107,01
25		1.790,11	2.135,43
26		1.804,05	2.163,87
27		1.818,01	2.192,28
28		1.831,96	2.221,13
29		1.845,92	2.250,41
30		1.859,87	2.279,68

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND
FORSTWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBE KÄRNTENS,
Museumgasse 5, 9020 Klagenfurt

Verbandsobmann:
KR DI Herbert Kulterer

Leiter der Landw.Sektion:
DI Hans Rainer Mente

Geschäftsführer:
Mag. Thomas Koller

FÜR DEN LANDESKONTROLLVERBAND KÄRNTEN
Museumg. 5, 9020 Klagenfurt

Der Obmann:
KR Hermann Schluder

Der Tierzuchtdirektor:
DI Erwin Brunner

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, , DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Der Vorsitzende
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter
Interessenvertretung:
Karl Proyer

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS

Die Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Gerlinde Kastner

Der Wirtschaftsbereichssekretär:
Paul Prusa

WIRTSCHAFTSBEREICH LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT/NAHRUNG/GENUSS
LKV REGION KÄRNTEN

Der Vorsitzende:
Hans Plesin

Die Regionalsekretärin:
Mag. Birgit Binder-Fischer

ZUSATZINFORMATION

Frühere Gehaltsabschlüsse

GEHALTSTABELLE

Stand 1. März 2014

Gehaltsstufe:	Probenehmer: P 5	Kontrollassistenten: e	Zuchtwarte: d
1	1.400,20	1.430,10	1.484,68
2	1.414,85	1.443,81	1.508,98
3	1.429,41	1.457,43	1.533,29
4	1.443,81	1.471,16	1.557,69
5	1.458,11	1.484,68	1.581,80
6	1.472,67	1.498,59	1.606,00
7	1.487,23	1.512,22	1.630,31
8	1.501,70	1.526,02	1.654,43
9	1.516,19	1.539,45	1.678,82
10	1.530,84	1.553,44	1.703,10
11	1.545,32	1.567,06	1.727,33
12	1.559,80	1.580,87	1.751,37
13	1.574,09	1.594,41	1.775,68
14	1.588,75	1.608,05	1.800,13
15	1.603,23	1.621,84	1.824,84
16	1.617,86	1.635,55	1.850,51
17	1.632,16	1.649,26	1.876,73
18	1.646,73	1.663,07	1.903,41
18+DAZ	1.661,38		
18+DAZ	1.683,36		
19		1.676,71	1.931,26
20		1.690,42	1.958,61
21		1.704,14	1.986,56
22		1.717,85	2.014,49
23		1.731,55	2.042,42
24		1.745,26	2.070,36
25		1.758,98	2.098,29
26		1.772,67	2.126,24
27		1.786,39	2.154,15
28		1.800,10	2.182,50
29		1.813,82	2.211,27
30		1.827,52	2.240,03

GEHALTSTABELLE 2012

Stand 1. Jänner 2012

Gehaltsstufe:	Probenehmer: P 5	Kontrollassistenten: e	Züchtwarte: d
1	1.366,57	1.396,06	1.449,88
2	1.381,02	1.409,58	1.473,85
3	1.395,37	1.423,01	1.497,82
4	1.409,58	1.436,55	1.521,88
5	1.423,68	1.449,88	1.545,66
6	1.438,04	1.463,60	1.569,53
7	1.452,40	1.477,04	1.593,50
8	1.466,67	1.490,65	1.617,29
9	1.480,96	1.503,90	1.641,34
10	1.495,40	1.517,69	1.665,29
11	1.509,68	1.531,12	1.689,18
12	1.523,96	1.544,74	1.712,89
13	1.538,06	1.558,10	1.736,86
14	1.552,51	1.571,55	1.760,98
15	1.566,79	1.585,15	1.785,35
16	1.581,22	1.598,67	1.810,66
17	1.595,33	1.612,19	1.836,52
18	1.609,69	1.625,81	1.862,83
18+DAZ	1.624,14		
18+DAZ	1.645,82		
19		1.639,26	1.890,30
20		1.652,78	1.917,27
21		1.666,31	1.944,83
22		1.679,83	1.972,38
23		1.693,34	1.999,92
24		1.706,86	2.027,48
25		1.720,39	2.055,02
26		1.733,90	2.082,58
27		1.747,43	2.110,11
28		1.760,95	2.138,07
29		1.774,48	2.166,44
30		1.787,99	2.194,80

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

mitmachen – mitreden – mitbestimmen

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

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.

www.gpa-djp.at/interesse



work@professional für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte



work@flex für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten



work@social für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen



work@IT für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation



work@education für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen



work@external für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen



work@migration für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist



work@point-of-sale für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- work@professional** **work@flex** **work@social** **work@education** **work@migration**
 work@external **work@IT** **work@point-of-sale**

Dieses Service ist für mich kostenlos.

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**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

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