

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeitnehmer des LKV Niederösterreich für
Leistungsprüfung und Qualitätssicherung bei Zucht-
und Nutztieren**

*(bis 31. 12. 2013: Landeskontrollverband Niederösterreich für Leistungsprüfungen
bei Zucht- und Nutztieren)*

**VOM 12. SEPTEMBER 2011,
GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2015
bzw 1.MÄRZ 2015 (GEHALTSRECHTLICHER TEIL)**



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 Arbeitnehmer des LKV Niederösterreich für
Leistungsprüfung und Qualitätssicherung bei Zucht-
und Nutztieren**

*(bis 31. 12. 2013: Landeskontrollverband Niederösterreich für
Leistungsprüfungen bei Zucht- und Nutztieren)*

VOM 12. SEPTEMBER 2011,

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2015
bzw 1. MÄRZ 2015 (Gehaltsrechtlicher Teil)**

**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
Geschäftsbereichsleiter

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<i>I. Teil – Allgemeine Bestimmungen</i>		§ 17 Kündigung	<u>11</u>
§ 1 Vertragsschließende	<u>6</u>	§ 18 Begünstigungsklausel	<u>11</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>6</u>	§ 19 Revisionen	<u>11</u>
§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>6</u>	§ 20 Verfall von Ansprüchen	<u>11</u>
§ 4 Dienstrecht und Form der Dienstverträge .	<u>7</u>	§ 21 Schlichtung	<u>12</u>
§ 5 Mitwirken des Betriebsrates	<u>7</u>	<i>II. Teil – Bezugsordnung</i>	
§ 6 Anstellung und Anrechnung von Berufsjahren	<u>7</u>	§ 22 Monatsgehalt	<u>12</u>
§ 7 Arbeitszeit und Arbeitseinteilung	<u>8</u>	§ 23 Einteilung der Kategorien	<u>12</u>
§ 8 Dienstfreie Tage	<u>8</u>	§ 24 Zeitvorrückungen	<u>12</u>
§ 9 Nebenbeschäftigung	<u>8</u>	§ 25 Prämien, Sonderzuwendungen, Spesensätze	<u>12</u>
§ 10 Urlaub	<u>9</u>	§ 26 Günstigkeitsbestimmung	<u>12</u>
§ 11 Abfertigung neu	<u>9</u>	§ 27 Härteklausel	<u>14</u>
§ 12 Abfertigung alt	<u>9</u>	Aktueller KV-Abschluss ab 1. Jänner 2015	<u>15</u>
§ 13 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung	<u>10</u>	Gehaltsschema ab 1. März 2015	<u>17</u>
§ 14 Sonderregelungen für den Todesfall	<u>10</u>		
§ 15 Sonderzahlungen	<u>10</u>	<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite</i>	
§ 16 Jubiläumsgeld	<u>11</u>		

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer*) des
Landeskontrollverbandes Niederösterreich
für Leistungsprüfungen bei Zucht- und Nutztieren
vom 12. September 2011, gültig ab 1. Jänner 2012

I. TEIL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem
Zentralverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien*, Schauflergasse 6/5/20, 1010 Wien, im Einvernehmen mit dem **Landeskontrollverband Niederösterreich für Leistungsprüfungen bei Zucht- und Nutztieren*** mit dem Sitz in Pater Wernner Deibl-Straße 4, 3910 Zwettl

und dem

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

** Hinweis: Mit Wirksamkeit 1. 1. 2014 ändern sich die Bezeichnungen auf „Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien“ und „LKV Niederösterreich für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung bei Zucht- und Nutztieren“.*

§ 2 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- 1. Räumlich:** für das Gebiet des Bundeslandes Niederösterreich
- 2. Fachlich:** für den Landeskontrollverband Niederösterreich

3. Persönlich: für alle Arbeitnehmer des Landeskontrollverbandes Niederösterreich, die in der Leistungs- und Qualitätsprüfung bei Zucht- und Nutztieren beschäftigt sind. Für die in der Kanzlei sowie für die übrigen im Rahmen des Verbandes beschäftigten Arbeitnehmer gelten die einschlägigen dienstrechtlichen Vorschriften der NÖ. Landes-Landwirtschaftskammer.

§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. 1. 2012 in Kraft (*in der vorliegenden Fassung sind alle Änderungen bis 1. 1. bzw 1. 3. 2015 eingearbeitet*) und gliedert sich in zwei Teile:

- 1. Teil:** Allgemeine Bestimmungen (arbeitsrechtlicher Teil)
- 2. Teil:** Bezugsordnung (gehaltsrechtlicher Teil).

Der erste Teil – „Allgemeine Bestimmungen“ – ist auf drei Jahre unkündbar, nach Ablauf dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate mittels eingeschriebenen Briefes zum Jahres- oder Halbjahresschluss. Der zweite Teil des Vertrages – „Bezugsordnung“ – kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes von jedem vertrag-

*) Geschlechtsspezifische Ausdrücke gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.

schließenden Teil gekündigt werden. Innerhalb der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zwecks Abschluss einer neuen Bezugsordnung aufzunehmen.

Für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen beschäftigten Arbeitnehmer gelten die gekündigten Vertragsbestimmungen so lange, bis sie durch neu vereinbarte Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Dienstrecht und Form der Dienstverträge

1. In allen in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der auf die Arbeitnehmer des Landeskontrollverbandes anzuwendenden arbeitsrechtlichen Gesetze, wie zB das Angestelltengesetz (AngG), das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz, das Urlaubsgesetz und

das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung, Anwendung.

2. Anlässlich des Abschlusses eines Dienstverhältnisses hat der Arbeitnehmer diesen Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen ausgefolgt zu erhalten.

§ 5 Mitwirken des Betriebsrates

Im Interesse einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen dem Landeskontrollverband NÖ und seinen Arbeitnehmern vereinbaren die vertragsschließenden Parteien über die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates hinaus eine Anhörung des Betriebsrates auf dessen Verlangen bei der Erstellung von Richtlinien bei:

- a) der Einreihung der Arbeitnehmer in die Bezugsstufen
- b) Verteilung der Arbeitszeit und Zeiteinteilung für den Außendienst
- c) Festsetzung der Spesenersätze
- d) Festsetzung von Sonderzuwendungen

§ 6 Anstellung und Anrechnung von Berufsjahren

1. Die Anstellung von Kontrollorganen erfolgt durch den Geschäftsführer aufgrund der ihm durch den Vereinsvorstand erteilten Ermächtigung.

2. Vor jeder Anstellung eines Kontrollorganes ist der Betriebsrat des LKV zu verständigen und auf Verlangen des Betriebsrates mit ihm zu beraten.

3. Der Arbeitnehmer ist in die Kategorie I als „Probenehmer“ in den Kontrollverband aufzunehmen, er kann nach fachlicher Eignung nach einem Jahr in die Kategorie II „Kontrollassistent“ aufrücken. Die Eignung als Kontrollassistent wird durch eine Eignungsprüfung bei Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit festgestellt. Die Prüfung erfolgt durch eine Kommission, die sich aus dem Geschäftsführer des Kontrollverbandes, dem zuständigen Kontrollinspektor und dem zuständigen Betriebsratsmitglied zusammensetzt. Bei zufrieden stellender Tätigkeit und ab dem Beginn des 2. Dienstjahres jeweils mit darauf folgenden 1. Jänner bzw 1. Juli ist der Probenehmer zum Kontrollassistenten umzustufen.

4. Alle in einem Dienstverhältnis Beschäftigten erhalten einen Dienstzettel im Sinne des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz mit allen vertraglichen Vereinbarungen.

5. Als Berufsjahre werden angerechnet: Zur Gänze, Dienstzeiten, die der Bewerber als Angestellter in der Land- und Forstwirtschaft oder in einem der jetzigen Dienstverwendung artverwandten Angestelltenberuf in anderen Betrieben zugebracht hat, ebenso die Tätigkeit als Berufsmelker und der nichtberufsmäßige Wehrdienst während der Verbandszugehörigkeit. Der Nachweis der anrechenbaren Zeiten ist vom Arbeitnehmer zu erbringen.

6. Besonders qualifizierte Kontrollassistenten sollen nach mindestens 10-jähriger Dienstzeit in die Kategorie III „Oberkontrollassistent“ aufrücken.

7. Die Kontrollorgane rücken ab der Kategorie II des Gehaltsschemas in den ersten 10 Stufen jeweils nach zwei vollendeten Jahren in die nächst höhere Stufe

vor. Ab Erreichen der Stufe 10 der jeweiligen Kategorie des Gehaltsschemas verlängert sich der Vorrückungszeitraum auf 3 Jahre. Die Vorrückungen erfolgen jeweils am darauf folgenden 1. Juli bzw 1. Jänner.

8. Mit Vollendung des 55. Lebensjahres gebührt eine monatliche Zulage von Euro 36,34 (Alterszulage) bei mindestens 10 Dienstjahren beim Landeskontrollverband NÖ.

§ 7 Arbeitszeit und Arbeitseinteilung

Die wöchentliche Arbeitseinteilung ist zwischen dem Kontrollorgan und dem zuständigen Kontrollinspektor einvernehmlich vorzunehmen. Im Rahmen dieser Vereinbarung kann der Arbeitnehmer möglichst unter Berücksichtigung der 5-Tage-Woche und der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen die Arbeitszeit von Montag 05 : 00 Uhr bis Samstag 14 : 00 Uhr frei bestimmen.

Wird jedoch am Samstag eine Arbeitsleistung erbracht, so kann der Arbeitnehmer bis zu Mittag des darauf folgenden Montags eine Ruhezeit einhalten.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Dem Arbeitnehmer gebührt pro Arbeitstag eine bezahlte Pause von 15 Minuten am Vormittag und eine bezahlte Pause von 15 Minuten am Nachmittag. Die bezahlte Pause ist nicht auf die tägliche Höchstarbeitszeit gemäß Arbeitszeitgesetz anzurechnen.

Über ein System der Gleitzeit wird der Landeskontrollverband mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen. Die zu berücksichtigende Gleitzeitperiode beträgt 6 Monate.

Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr fallen, beziehungsweise nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der Nacharbeit ist 1/173 des Monatsgehaltes laut Gehaltstabelle.

Die Tagesarbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, die Nachtruhe kann auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden.

Die Notwendigkeit von Nacharbeit (zwischen 22 : 00 und 05 : 00) wird von der Geschäftsführung festgelegt bzw bewilligt. Für diese Nachtstunden ist ein Zuschlag von 100 % in Geld oder Zeit zu gewähren.

Für angeordnete oder im Vorhinein genehmigte Arbeitsleistungen, die die wöchentliche Normalarbeitszeit übersteigen und die auf einen Samstag fallen, gebührt ein Überstundenzuschlag im Ausmaß von 75 %. Für angeordnete Arbeitsleistungen, die die wöchentliche Normalarbeitszeit übersteigen und die auf einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag fallen, gebührt ein Überstundenzuschlag von 100 %. An Feiertagen ist für angeordnete Überstunden neben dem Überstundenzuschlag auch das Normalgehalt zu bezahlen. Angeordnete Überstunden sind in jenem Monat abzurechnen, in dem sie geleistet wurden; die Auszahlung erfolgt im Folgemonat.

§ 8 Dienstfreie Tage

Der 15. November ist gesetzlicher Ruhetag, der 2. November, der 24. und 31. Dezember sind dienstfrei.

§ 9 Nebenbeschäftigung

Nebenbeschäftigungen, welche die Kontroll- oder Beratungstätigkeit beeinträchtigen können, dürfen nicht angenommen werden. Im Zweifelsfall, ob eine Neben-

beschäftigung die Arbeit beeinträchtigen kann, ist das Einverständnis des Arbeitgebers einzuholen.

§ 10 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer gebührt in jedem Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 25 Arbeitstagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich auf 30 Arbeitstage, wenn das Arbeitsverhältnis über 25 Jahre gedauert hat. Bei Wirksamkeitsbeginn dieser Bestimmungen bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

2. Neueintretenden Kontrollorganen gebührt im ersten Kalenderjahr der volle Jahresurlaub, wenn sie in der ersten Hälfte des Kalenderjahres eintreten. In der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres neu eintretenden Kontrollorganen gebührt für jeden begonnenen Monat ein Zwölftes des Jahresurlaubes. Bereits beschäftigte Kontrollorgane, die im Jahre ihres Dienstesintrittes den dieser Regelung entsprechenden Urlaub noch nicht konsumiert haben, behalten diesen Anspruch.

3. Ein höherer Urlaubsanspruch gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

4. Der Urlaub ist rechtzeitig im Einvernehmen mit dem Kontrollinspektor einzuteilen und bei diesem anzumelden. Vom Kontrollinspektor wird die Urlaubsmeldung an die Verbandsgeschäftsführung weitergeleitet.

5. Während des Urlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Arbeiten in der eigenen Landwirtschaft oder beim Eigenheimbau sowie insbesondere Gemeinschaftsarbeiten gelten nicht als solche.

6. 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.

7. Behinderte, sofern sie im Sinne des § 2 Abs 1, Behinderteneinstellungsgesetz (BGBl 1988/721) als begünstigte Personen anzusehen sind, haben in jedem Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 3 Werktagen.

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

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

§ 11 Abfertigung neu

Für die Dienstverhältnisse, die ab dem 1. 1. 2003 (Inkrafttreten der Abfertigung neu) geschlossen wurden, gilt ausschließlich der Abfertigungsanspruch nach

Maßgabe des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG).

§ 12 Abfertigung alt

Für Dienstverhältnisse, die bis spätestens 31.12.2002 begonnen haben gilt:

1. Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Arbeitnehmer für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache,

nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehr-

verhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 15e Mutterschutzgesetz (MSchG) oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

2. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die gesetzliche Abfertigung bleibt gewahrt, wenn der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis bei Erreichung oder Überschreitung der für die Altersrente erforderlichen Altersgrenze (§ 253 ASVG) bzw der für die vorzeitige Al-

tersrente bei langer Versicherungsdauer (§ 253b ASVG) erforderlichen Altersgrenze oder wegen Eintritt in eine andere gesetzliche Pension unter Einhaltung der gesetzlichen bzw vereinbarten Kündigungsfrist auflöst.

3. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung.

§ 13 Bezüge im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung

1. Hinsichtlich der Fortzahlung des Entgeltes im Falle der Erkrankung eines Arbeitnehmers gelten die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes (AngG). Erkrankungen und Unfälle sind ohne Verzug sofort über den zuständigen Kontrollinspektor an den Landeskontrollverband zu melden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung des behandelnden Arztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

2. Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. So besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes zum Beispiel in folgenden Fällen:

- a)** bei eigener Eheschließung bzw Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG (drei Arbeitstage)
- b)** bei Tod des Ehegatten bzw des eingetragenen Partners (drei Arbeitstage)

- c)** bei Teilnahme an der Eheschließung bzw Eintragung einer Partnerschaft nach dem EPG der Kinder und Geschwister (ein Arbeitstag)
- d)** bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin (zwei Arbeitstage)
- e)** bei Tod der Eltern, Schwiegereltern bzw der Eltern des eingetragenen Partners oder der Kinder (zwei Arbeitstage)
- f)** bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens zwei Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres
- g)** für die Zeit notwendiger ärztlicher Behandlung, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird
- h)** für die Zeit behördlicher Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung.

§ 14 Sonderregelungen für den Todesfall

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt als Sozialleistung ein Sterbegeld in der Höhe von zwei Monatsgehältern.

Das Sterbegeld steht jenen natürlichen Personen zu, die nachweislich die Begräbniskosten getragen haben.

§ 15 Sonderzahlungen

1. Die Arbeitnehmer erhalten jährlich je eine Urlaubssonderzahlung (13. Bezug) und eine Weihnachtssonderzahlung (14. Bezug).

2. Die Urlaubs- und Weihnachtssonderzahlung werden im Februar, Mai, August und November in der Höhe eines halben Monatsbezugs ohne Sachbezüge ausbezahlt.

3. Die Sonderzahlungen werden auf Basis des Durchschnittsmonatsbezugs ohne Sachbezüge der letzten 2 Monate berechnet, bei kürzerer Dauer des Dienstverhältnisses vom tatsächlichen Durchschnittsbezug ohne Sachbezüge.

4. Während des Jahres ein- und austretende Arbeitnehmer haben Anspruch auf die aliquoten Anteile.

5. Für Zeiten eines Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes und eines Karenzurlaubes sowie für Zeiten ohne Entgelt gebühren keine Sonderzahlungen. Als Zeiten ohne Entgelt gelten Krankenstände ohne Entgeltfortzahlung, wenn während oder unmittelbar nach Beendigung derselben das Dienstverhältnis beendet wird.

§ 16 Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden den Arbeitnehmern nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von 10 Jahren ein Betrag von Euro 75,- (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot)
20 Jahren ein Betrag von Euro 150,- (bei Teilzeitbeschäftigung aliquot)

30 Jahren mindestens ein Bruttomonatsgehalt
40 Jahren mindestens ein Bruttomonatsgehalt als einmalige Anerkennungszahlung gewährt. Dem Arbeitnehmer wird im Monat seines Dienstjubiläums ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt.

§ 17 Kündigung

Es gelten die Kündigungsfristen und Kündigungstermine gem § 20 Angestelltengesetz, wobei vereinbart

wird, dass die Kündigungsfrist für den Dienstgeber am Letzten eines Monats endet (§ 20 Abs 3 AngG).

§ 18 Begünstigungsklausel

Kein Arbeitnehmer darf durch den Kollektivvertrag in seinen Bezügen geschmälert werden. Günstigere Rechte aufgrund von gesetzlichen oder einzelvertrag-

lichen Bestimmungen, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt.

§ 19 Revisionen

Über jede durchgeführte Revision ist ein Revisionsbericht in doppelter Ausführung zu erstellen. Der vom

Revisionsorgan unterzeichnete Durchschlag verbleibt beim Kontrollorgan.

§ 20 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht werden, verfallen mit Ablauf von 6 Monaten, gerechnet vom Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind. Ansprüche auf Bezahlung

von Überstundenentgelten oder Gewährung von Zeitausgleich verfallen mit Ablauf von 12 Monaten nach der Überstundenleistung.

§ 21 Schlichtung

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich auf Antrag jedes Kollektivvertragspartners ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragsschlie-

Benden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

II. TEIL BEZUGSORDNUNG

§ 22 Monatsgehalt

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

letzten im Nachhinein. Das monatliche Gehalt ist aus der Gehaltsordnung zu entnehmen.

§ 23 Einteilung der Kategorien

Die Arbeitnehmer des Landeskontrollverbandes sind in folgende Kategorien einzustufen:

- I.** Probenehmer
- II.** Kontrollassistenten

III. Ober-Kontrollassistent bzw. vorgereifter Kontrollassistent

IV. Kontrollinspektor

§ 24 Zeitvorrückungen

Zeitvorrückungen sind Dienstalterszulagen, die nach der Umstufung in die Kategorie II, wie im § 6 Absatz 7 angeführt, gewährt werden. Die Vorrückungszeiten sind auch in der Gehaltsordnung (Anlage 1) dargestellt.

Die erste Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch ge-

nommen wird, wird im Ausmaß von höchstens 12 Monaten für die Vorrückung gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2015 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten.

§ 25 Prämien, Sonderzuwendungen, Spesenersätze

1. Leistungszulage:

- a) OKA mit teilweisem Aufsichtsdienst erhalten eine monatliche Zulage bis zu Euro 21,80.
- b) Für das Zusammenlegen von Betrieben wird eine Zulage von Euro 15,00 pro Kontrolle bezahlt.
- c) Zur Anerkennung von besonderen Leistungen und besonderer Einsatzbereitschaft gebührt den Mitar-

beitern eine monatliche Leistungszulage. Die Kriterien für diese Zulage und der Personenkreis sind vom Arbeitgeber jährlich neu festzulegen. Die Leistungszulage wird 14-mal jährlich (mit der Fälligkeit der Gehalts- und Sonderzahlungen) ausbezahlt, die Kriterien für die Leistungszulage und die Namen der Mitarbeiter sind jährlich bis zum 30. 11. des laufenden Kalenderjahres vom Arbeit-

geber zu bestimmen und mit dem Betriebsrat zu beraten.

Die Leistungszulage gebührt jeweils nur für das nächstfolgende Kalenderjahr, wobei jeweils zumindest 12 % der Mitarbeiter der Leistungsgruppe E, zumindest 33 % der Mitarbeiter in den Leistungsgruppen D+E, zumindest 51 % der Mitarbeiter in den Leistungsgruppen C+D+E, zumindest 68 % der Mitarbeiter in den Leistungsgruppen B+C+D+E, zumindest 85 % der Mitarbeiter in den Leistungsgruppen A+B+C+D+E einzustufen sind.

Gruppe A	30,- €
Gruppe B	55,- €
Gruppe C	85,- €
Gruppe D	115,- €
Gruppe E	145,- €

2. Fahrtkosten:

Fahrtkosten für angeordnete Dienstreisen werden, soweit sie nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt werden können und mittels Fahrtenbuch dokumentiert sind, auf nachstehender Basis entschädigt:

Km-Geld für KA ohne Aufsichtsdienst (Motorrad bis 250 ccm) Euro 0,113

Km-Geld für KA ohne Aufsichtsdienst (Motorrad über 250 ccm) Euro 0,201

Km-Geld für Fahrten mit dem PKW: Euro 0,36

Für das Jahr 2015 beträgt das Kilometergeld Euro 0,42.

Für gemeinsame Fahrten von Kontrollorganen wird ein Kilometergeldzuschlag gewährt. Er beträgt bei Mitnahme je Person und Kilometer Euro 0,043.

Innerhalb des Kontrollbezirkes gelten alle Fahrten zur Milchleistungskontrolle als angeordnet, die nachstehenden Bedingungen entsprechen:

Kilometersparende Reiseroute:

Auf eine kostensparende Wahl der Reiseroute bei den täglichen Kontrollfahrten vom Wohnsitz zu den zu

kontrollierenden Betrieben und wieder zurück ist zu achten. Die Heimfahrt wird gewährt.

3. Einschulungsprämie: Kontrollorgane erhalten für ihre Tätigkeit als Einschulende (Lehrer) pro Einschüler und pro Woche Euro 60,00. Die Dauer der Einschulung soll 3 Wochen nicht übersteigen.

4. Kilometergeld während der Einschulung: Der Probenehmer erhält für die Fahrt bis zum Treffpunkt mit dem Einschulenden (Lehrer) das Kilometergeld.

5. Aushilfsweise Kontrolltätigkeit: Kontrollorgane erhalten für die aushilfsweise Kontrolltätigkeit (MLP/FLP) in einem anderen Kontrollbezirk ein Taggeld von Euro 6,00 pro Arbeitstag. Das Taggeld gebührt bei Dienstreisen von mindestens 3 Stunden zur Hälfte und ab einer Dauer von 6 Stunden zur Gänze.

6. Taggelder außerhalb der normalen Kontrolltätigkeit

Kontrollorgane Euro 14,00

Kontrollorgane im Aufsichtsdienst Euro 17,50

Kontrollinspektoren Euro 21,30

Nächtigungspauschale (oder Rechnung) Euro 14,00

Nächtigung mit Rechnung maximal Euro 35,00

Das Taggeld gebührt bei Dienstreisen von mindestens 3 Stunden zur Hälfte und ab einer Dauer von 6 Stunden zur Gänze.

7. Arbeitskleidung: Den Kontrollorganen wird alle zwei Jahre auf Verlangen ein Arbeitsmantel zur Verfügung gestellt.

8. Ausbildungszulage:

(gilt nur für bereits vor dem 1.4. 2008 eingetretene Arbeitnehmer)

Als Ausbildungszulage erhalten alle Kontrollassistenten, die mit Erfolg eine anerkannte landwirtschaftliche Fachschule oder Melkerschule absolviert haben oder eine mindestens gleichwertige Ausbildung nachweisen können, eine monatliche Zulage von Euro 10,90

§ 26 Günstigkeitsbestimmung

Für das Jahr 2012 wird altes und neues System rechnerisch gegenüber gestellt und eine allfällige negative Differenz als befristete Zahlung zugunsten des Arbeit-

nehmers ausgeglichen. Ab 2013 gilt ausschließlich das neue System.

§ 27 Härteklauseel

In den Jahren 2013 und 2014 gilt Folgendes: Grundsätzlich wird die Liste über die Einstufung in das Leistungszulagensystem für das jeweils folgende Jahr bis zum 30. 11. des Vorjahres dem Betriebsrat bekannt gegeben. Gibt es bei der Einstufung in die Leistungsgruppen bei einzelnen Mitarbeitern keine Zustimmung

des Betriebsrates, so kann der Betriebsrat in begründeten Fällen insgesamt maximal 10 Leistungsgruppenstufenverbesserungen für einzelne Mitarbeiter vorschlagen. Diese Vorschläge werden von der Geschäftsleitung akzeptiert.

St. Pölten, am 12. September 2011

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

Ing. Rudolf Freudenthal

ÖKR Ludwig Ableitinger

LANDESKONTROLLVERBAND NIEDERÖSTERREICH
FÜR LEISTUNGSPRÜFUNGEN BEI ZUCHT- UND NUTZTIEREN

Der Obmann
Leopold Buchegger

Geschäftsführer
DI Karl Zottl

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND,
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Der Vorsitzende
Wolfgang Katzian

Der Geschäftsbereichsleiter
Karl Proyer

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

Der Verhandlungsteamleiter
Anton Grubner

Der Wirtschaftsbereichssekretär
Paul Prusa

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer*) des Landeskollverbandes
Niederösterreichs für Leistungsprüfungen bei Zucht- und Nutztieren
vom 22. Dezember 2011, in der ab 1. Jänner 2014 gültigen Fassung

VERTRAGSSCHLIESSENDE

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem
Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien, Schauflergasse 6/5/20, 1010 Wien, im Einvernehmen mit dem **LKV Niederösterreich für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung bei Zucht- und Nutztieren** mit dem Sitz in Pater Werner Deibl-Straße 4, 3910 Zwettl

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

GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich:

für das Gebiet des Bundeslandes Niederösterreich

2. Fachlich:

für den Landeskollverband Niederösterreich

3. Persönlich:

für alle Arbeitnehmer des Landeskollverbandes Niederösterreich, die in der Leistungs- und Qualitätsprüfung bei Zucht- und Nutztieren beschäftigt sind. Für die in der Kanzlei, sowie für die übrigen im Rahmen des Verbandes beschäftigten Arbeitnehmer gelten die einschlägigen dienstrechtlichen Vorschriften der NÖ. Landes-Landwirtschaftskammer.

GEHALTSSCHEMATA

Die seit 1. März 2014 geltenden Gehaltsansätze des Gehaltsschemas werden um 1,77 %, mindestens aber um € 35,- erhöht. Der sich jeweils ergebende Betrag

wird auf 50 Cent bzw. 1,- € aufgerundet. Das per 1. 3. 2015 geltende Gehaltsschema liegt als Anlage bei.

DIENSTRECHTLICHE ÄNDERUNG

1. Der § 24 Zeitvorrückungen wird mit folgendem Text über die Anrechnung von Karenzzeiten ergänzt:
„Die erste Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen wird, wird im Ausmaß von höchstens 12 Monaten für die Vorrückung gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2015 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten.“

2. Die Beträge der Leistungszulagen in § 25, 1.c) werden um je € 5,- erhöht und lauten neu:

Gruppe A	30,- €
Gruppe B	55,- €
Gruppe C	85,- €
Gruppe D	115,- €
Gruppe E	145,- €

*) Geschlechtsspezifische Ausdrücke gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.

3, Der Zusatz zur Bestimmung in § 25, 2. Fahrkosten über das Kilometergeld für PKW wird abgeändert wie folgt:

„Für das Jahr 2015 beträgt das Kilometergeld Euro 0,42.“

GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1.3.2015** in Kraft.

Die Bestimmung 1. der dienstrechtlichen Änderungen (Anrechnung von Karenzzeiten) tritt mit **1.1.2015** in Kraft.

St. Pölten, am 11. März 2015

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

Präsident
ÖKR, KR Ludwig Ableitinger

Vizepräsident
Ing. Rudolf Freudenthal

LKV NIEDERÖSTERREICH FÜR LEISTUNGSPRÜFUNGEN UND
QUALITÄTSSICHERUNG BEI ZUCHT- UND NUTZTIEREN

Obmann
Leopold Buchegger

Geschäftsführer
DI Karl Zottl

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND,
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Vorsitzender
Wolfgang Katzian

Geschäftsbereichsleiter
Karl Proyer

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

Verhandlungsteamleiter
Josef Höller

Wirtschaftsbereichssekretär
Paul Prusa

GEHALTSSCHEMA

ANLAGE 1

GEHALTSSCHEMA gültig ab 1. März 2015

Gehaltsschema I

Probenehmer, bei zufriedenstellender Dienstleistung ein Jahr, dann Stufe II Kontrollassistent

Stufe 1	Gehalt in €	1.392,50
---------	-------------	----------

Gehaltsschema II

Kontrollassistent

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.436,50
2	2	1.443,50
3	2	1.452,00
4	2	1.461,50
5	2	1.478,00
6	2	1.488,50
7	2	1.500,00
8	2	1.514,50
9	2	1.524,50
10	2	1.537,00
11	3	1.553,00
12	3	1.567,50
13	3	1.583,00
14	3	1.597,50
15	3	1.618,50
16	3	1.639,00
17	3	1.660,00
18	3	1.679,50
19	3	1.700,50
20	3	1.721,50

Gehaltsschema III

Oberkontrollassistent bzw. vorgereicherter Kontrollassistent

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.487,50
2	2	1.513,50
3	2	1.536,00
4	2	1.564,50
5	2	1.596,50
6	2	1.626,50

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
7	2	1.647,50
8	2	1.675,50
9	2	1.702,50
10	2	1.732,50
11	3	1.767,00
12	3	1.799,50
13	3	1.833,50
14	3	1.865,00
15	3	1.903,50
16	3	1.940,50
17	3	1.979,00
18	3	2.017,00
19	3	2.056,00
20	3	2.095,00

Gehaltsschema IV

Kontrollinspektor

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.678,50
2	2	1.720,00
3	2	1.763,00
4	2	1.803,50
5	2	1.855,50
6	2	1.902,00
7	2	1.949,00
8	2	1.992,50
9	2	2.056,00
10	2	2.117,50
11	3	2.183,00
12	3	2.246,00
13	3	2.310,00
14	3	2.420,50
15	3	2.528,00
16	3	2.635,00
17	3	2.743,00
18	3	2.850,00
19	3	2.957,50
20	3	3.064,50

ZUSATZINFO

Frühere Gehaltsabschlüsse

GEHALTSSCHEMA gültig ab 1. März 2014

Gehaltsschema I

Probenehmer, bei zufriedenstellender Dienstleistung ein Jahr, dann Stufe II Kontrollassistent

Stufe 1	Gehalt in €	1.357,50
---------	-------------	----------

Gehaltsschema II

Kontrollassistent

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.401,50
2	2	1.408,50
3	2	1.417,00
4	2	1.426,50
5	2	1.443,00
6	2	1.453,50
7	2	1.465,00
8	2	1.479,50
9	2	1.489,50
10	2	1.502,00
11	3	1.518,00
12	3	1.532,50
13	3	1.548,00
14	3	1.562,50
15	3	1.583,50
16	3	1.604,00
17	3	1.625,00
18	3	1.644,50
19	3	1.665,50
20	3	1.686,50

Gehaltsschema III

Oberkontrollassistent bzw. vorgereicherter Kontrollassistent

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.452,50
2	2	1.478,50
3	2	1.501,00
4	2	1.529,50
5	2	1.561,50
6	2	1.591,50

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
7	2	1.612,50
8	2	1.640,50
9	2	1.667,50
10	2	1.697,50
11	3	1.732,00
12	3	1.764,50
13	3	1.798,50
14	3	1.830,00
15	3	1.868,50
16	3	1.905,50
17	3	1.944,00
18	3	1.981,50
19	3	2.020,00
20	3	2.058,50

Gehaltsschema IV

Kontrollinspektor

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.643,50
2	2	1.685,00
3	2	1.728,00
4	2	1.768,50
5	2	1.820,50
6	2	1.867,00
7	2	1.914,00
8	2	1.957,50
9	2	2.020,00
10	2	2.080,50
11	3	2.145,00
12	3	2.206,50
13	3	2.269,50
14	3	2.378,00
15	3	2.484,00
16	3	2.589,00
17	3	2.695,00
18	3	2.800,00
19	3	2.906,00
20	3	3.011,00

GEHALTSSCHEMA gültig ab 1. Februar 2012

Gehaltsschema I

Probenehmer, bei zufriedenstellender Dienstleistung ein Jahr, dann Stufe II Kontrollassistent

Stufe 1	Gehalt in €	1.324,38
---------	-------------	----------

Gehaltsschema II

Kontrollassistent

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.367,46
2	2	1.374,64
3	2	1.382,84
4	2	1.392,07
5	2	1.408,48
6	2	1.418,74
7	2	1.430,02
8	2	1.444,38
9	2	1.454,63
10	2	1.466,94
11	3	1.482,32
12	3	1.496,68
13	3	1.512,07
14	3	1.526,42
15	3	1.546,94
16	3	1.567,45
17	3	1.587,96
18	3	1.607,45
19	3	1.627,96
20	3	1.648,47

Gehaltsschema III

Oberkontrollassistent bzw. vorgereicherter Kontrollassistent

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.417,71
2	2	1.443,35
3	2	1.465,91
4	2	1.493,60
5	2	1.525,40
6	2	1.555,14

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
7	2	1.575,65
8	2	1.603,34
9	2	1.630,01
10	2	1.659,75
11	3	1.693,60
12	3	1.725,39
13	3	1.759,24
14	3	1.790,00
15	3	1.827,95
16	3	1.864,87
17	3	1.902,82
18	3	1.939,74
19	3	1.977,69
20	3	2.015,64

Gehaltsschema IV

Kontrollinspektor

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.606,42
2	2	1.647,44
3	2	1.689,49
4	2	1.729,49
5	2	1.780,77
6	2	1.826,92
7	2	1.873,08
8	2	1.916,15
9	2	1.977,69
10	2	2.037,17
11	3	2.100,76
12	3	2.161,27
13	3	2.223,83
14	3	2.330,49
15	3	2.435,11
16	3	2.538,69
17	3	2.643,30
18	3	2.746,89
19	3	2.851,50
20	3	2.955,08

GEHALTSSCHEMA gültig für den Monat Jänner 2012

Gehaltsschema I

Probenehmer, bei zufriedenstellender Dienstleistung ein Jahr, dann Stufe II Kontrollassistent

Stufe 1	Gehalt in €	1.280,50
---------	-------------	----------

Gehaltsschema II

Kontrollassistent

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.322,50
2	2	1.329,50
3	2	1.337,50
4	2	1.346,50
5	2	1.362,50
6	2	1.372,50
7	2	1.383,50
8	2	1.397,50
9	2	1.407,50
10	2	1.419,50
11	3	1.434,50
12	3	1.448,50
13	3	1.463,50
14	3	1.477,50
15	3	1.497,50
16	3	1.517,50
17	3	1.537,50
18	3	1.556,50
19	3	1.576,50
20	3	1.596,50

Gehaltsschema III

Oberkontrollassistent bzw. vorgereicherter Kontrollassistent

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.371,50
2	2	1.396,50
3	2	1.418,50
4	2	1.445,50
5	2	1.476,50
6	2	1.505,50

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
7	2	1.525,50
8	2	1.552,50
9	2	1.578,50
10	2	1.607,50
11	3	1.640,50
12	3	1.671,50
13	3	1.704,50
14	3	1.734,50
15	3	1.771,50
16	3	1.807,50
17	3	1.844,50
18	3	1.880,50
19	3	1.917,50
20	3	1.954,50

Gehaltsschema IV

Kontrollinspektor

Stufe	Zeitvorrückung in Jahren	Gehalt in €
1	2	1.555,50
2	2	1.595,50
3	2	1.636,50
4	2	1.675,50
5	2	1.725,50
6	2	1.770,50
7	2	1.815,50
8	2	1.857,50
9	2	1.917,50
10	2	1.975,50
11	3	2.037,50
12	3	2.096,50
13	3	2.157,50
14	3	2.261,50
15	3	2.363,50
16	3	2.464,50
17	3	2.566,50
18	3	2.667,50
19	3	2.769,50
20	3	2.870,50

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