

## Abschlussprotokoll der Kollektivvertragsverhandlung über den Kollektivvertrag für Arbeiter/innen in den gewerblichen Forstunternehmen 2019

Folgende Änderungen zum Kollektivvertrag für Arbeitnehmer/innen in den gewerblichen Holzschlägerungsunternehmen Österreichs, abgeschlossen am 12. April 2002, gültig ab 1. März 2002, in der Fassung vom 1. März 2018, werden beschlossen:

### 1. Änderung der Lohn tafel (Anlage A):

Kat.	Zeitlohn	Akkordlohn
1. Hilfsarbeiter (Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung, die für einfache Tätigkeiten eingestellt werden, wie zum Beispiel: Beseitigung von Schlagabraum auf Forstwegen, Brennholzerzeugung ohne Motorsäge, Freischneidearbeiten ohne Motorsäge, händische Holzlieferung, händische Schlagräumung, Pflanzarbeiten, Pflanzenschutzarbeiten, Reinigungstätigkeiten)	8,92	11,15
2. Waldarbeiter (Arbeitnehmer mit Zweckausbildung)	9,14	11,43
3. Waldarbeiter m. Forstfacharbeiterprüfung	10,54	13,18
4. Professionisten (Mechaniker, Schlosser, Schmiede)	10,75	13,44
5. Maschinisten für voll- und teilmechanisierte Holzerntesysteme (Harvester, Forwarder, Seilkräne)	13,15	16,44
Gerätefahrerzulage (z.B. Schlepper, Traktor, Seilwinde) für Hilfsarbeiter und Waldarbeiter	1,37	1,71
Partieführerzulage für Hilfsarbeiter und Waldarbeiter	1,37	1,71
Motorsägenpauschale § 9 Abs. 2	1,60	
Motorsägenpauschale für Instandhaltung § 9 Abs. 2 und 5	0,54	

### 2. Änderung der Lehrlingsentschädigung (Anlage B)

#### Lehrberuf Forsttechnik (Anlage B)

Auf Basis des im Bundesberufsausbildungsbeirat (BBAB) am 24. November 2015 beschlossenen Vorschlages für eine Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft über die Berufsausbildung im Lehrberuf Forsttechnik (Forsttechnik-Ausbildungsordnung) erzielen die Sozialpartner Einvernehmen über folgenden lohnrechtlichen Bedingungen für die Beschäftigung von Lehrlingen für den Lehrberuf Forsttechnik:

Lehrling im 1. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	EUR 1.138,94 pro Monat
Lehrling im 2. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	EUR 1.389,23 pro Monat
Lehrling im 3. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	EUR 1.639,53 pro Monat
Forsttechniker	Zeitlohn:	EUR 1.865,63 pro Monat

### 3. Rahmenrechtliche Änderungen

- a) Neuregelung der Reiseaufwandsentschädigungen gemäß § 5, siehe Anlage A
- b) Einfügung einer Karenzanrechnungsregelung, siehe Anlage B
- c) Anpassung der Regelung zu den Dienstverhinderungsgründe § 13 an die Gesetzeslage

#### 4. Wirksamkeit und Geltungsdauer

Diese Änderungen des Kollektivvertrages treten am 1. März 2019 in Kraft und gelten bis zum 28. Februar 2020.



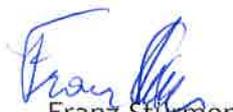
Peter Konrad e. h.  
Bundesvorsitzender Forstunternehmer

Für den Fachverband der gewerblichen Dienstleister:



Mag. Thomas Kirchner e. h.  
Fachverbandsgeschäftsführer

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund - Gewerkschaft PRO-GE:



Franz Stürmer  
Sekretär



Josef Reisenbichler  
Bundesbranchenvorsitzender Agrar

Wien, am 18. Februar 2019

## **Anlage A**

### **§ 5 Entschädigung für Dienstreisen, Weg- und Fahrzeit in die Quartiere**

#### **(1) Dienstreise**

Bei Dienstreisen werden dem Arbeiter die durch die Dienstreise verursachten Reisekosten sowie der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ersetzt.

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn der Arbeiter zur Erreichung des Einsatzortes und zur Rückkehr vom Einsatzort, gerechnet vom Zeitpunkt des Einstiegs in das Beförderungsmittel bis zur Ausstiegstelle, insgesamt länger als zwei Stunden Fahrzeit zurücklegen muss und tatsächlich ein Quartier in Anspruch genommen wird.

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

#### **(2) Reisekostenentschädigung**

1. Ist bei einer Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel zu benützen, so werden dem Arbeitnehmer die sich aus der Art des Arbeitgebers bestimmten tarifgünstigsten Verkehrsmittels ergebenden Aufwendungen ersetzt.

2. Wird vom Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ein Fahrzeug benützt, über das ihm ein Verfügungsrecht zusteht, gebührt ihm ein Kostenersatz in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes. Ein Kostenersatz (Km-Geld) gebührt nicht, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt wird.

#### **(3) Reiseaufwandsentschädigung**

1. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise notwendigerweise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer für je 24 Stunden Dienstreise das volle Taggeld in der Höhe von € 26,40.

Bruchteile von weniger als fünf Stunden bleiben unberücksichtigt.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als fünf Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe eines Drittels des vollen Taggeldes zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als acht Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von zwei Drittel des vollen Taggeldes zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als zwölf Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe des vollen Taggeldes zu.

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen.

Werden die Kosten für Mittagessen und/oder Abendessen durch den Arbeitgeber übernommen, wird das Taggeld pro bezahlten Essen um € 13,20 gekürzt. Eine Kürzung unter Null ist nicht vorzunehmen.

2. Wenn der Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht, erhält der Arbeitnehmer ein Nächtigungsgeld in der Höhe von € 15,00 sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

#### **(4) Auslandsdienstreisen**

Bei Auslandsdienstreisen kommen hinsichtlich der Höhe des Tages- und Nächtigungsgeldes die jeweils höchsten Sätze der Reisegebührenschrift, BGBl. Nr. 133/1955, zur Anwendung.

#### **(5) Weg- und Fahrzeit in die Quartiere**

Die Weg- und Fahrzeit von den Quartieren zum Arbeitsplatz und zurück sind, soweit sie insgesamt eineinhalb Stunden übersteigen, mit dem Zeitlohn zu vergüten.

## **Anlage B**

### **Karenzanrechnung**

Für Karenzen, die ab 1.3.2019 oder später begonnen haben, gilt:

Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche als auch die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.