



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



**ARBEITGEBERVERBAND DER
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE OBERÖSTERREICHS**

Kollektivvertrag

**für die
Landarbeiter/innen in bäuerlichen Betrieben
und in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen
im Bundesland Oberösterreich**

gültig ab 1. September 2022

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abfertigung	15
Abschluss des Dienstvertrages	8
AGZ-Betriebshilfe – Sondervereinbarung	17
Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers	4
Arbeitszeit	4
Bewertung der freien Station	25
Dienstschein	27
Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen.....	14
Entgelt	7
Entgelt bei Dienstverhinderung	12
Erkrankung während desurlaubes	11
Erläuterungen zum Kategorienschema	21
Freie Tage, Freizeitausgleich.....	6
Freizeit während Kündigungsfrist.....	16
Geltungsbereich.....	3
Geltungsdauer	3
Jubiläumsgeld.....	12
Kündigungsfristen	16
Lehrlingsentschädigung	23
Lohnabrechnung.....	9
Lohntabelle	20
Löhne für Tagelöhner	22
Mehrleistungspauschale	7
Mutterschutz	16
Papamonat	14
Pflichtpraktikanten	24
Reisekosten	25
Schlichtung von Streitigkeiten	19
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage	7
Stundenlöhne.....	22
Unabdingbarkeit.....	17
Sondervereinbarung f. Jugendliche	17
Urlaub	10
Urlaubsentgelt.....	12
Urlaubsersatzleistung	11
Urlaubszuschuss	9
Verjährung der Ansprüche	17
Weihnachtsgeld	9
Wohnung	9
Zeitpunkt des Urlaubsantrittes	11
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	18

KOLLEKTIVVERTRAG'

für die Landarbeiter/innen in bäuerlichen Betrieben und in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen

abgeschlossen zwischen dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz, und der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für O.Ö., Scharitzerstraße 9, 4020 Linz, einerseits, und dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich sowie der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich, beide Auf der Gugl 3, 4021 Linz, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag hat Geltung:

1. Örtlich, für das gesamte Bundesland Oberösterreich;
2. Sachlich, für alle Dienstnehmer und Dienstgeber der bäuerlichen Betriebe und der Betriebe mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen, die Mitglieder einer der vertragsschließenden Parteien sind. Weiters alle landwirtschaftlichen Betriebe mit überwiegendem Gemüse-, Hopfen-, Obst- oder Weinbau und deren Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften im Sinne des § 4 Abs. 3 LAG.
3. Persönlich, für alle Dienstnehmer auf die die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes zur Gänze Anwendung finden.
4. Als Dienstnehmer und Dienstgeber gelten Männer und Frauen im Sinne der Gleichbehandlung.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. September 2022** in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer vierteljährlichen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I können von beiden Vertragsteilen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von beiden vertragsschließenden Parteien zu führen.

4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.
2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen, insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.
3. Dienstnehmer und Dienstgeber sollen einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen.

§ 4

Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zu 48 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden nur dann unterschreiten, wenn zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Zeitausgleich in ganzen Tagen vereinbart wird.

Bei Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen darf die verkürzte Wochenarbeitszeit 32 Stunden unterschreiten, wenn diese schriftlich vereinbart ist. Weiters kann bei diesen Betrieben für Dienstnehmer mit Arbeitsbereitschaft die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden verlängert werden. Eine Überschreitung dieser Höchstgrenzen ist nicht zulässig.

Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Lande den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, nach Rücksprache mit den Dienstnehmern, überlassen.

2. Die regelmäßige Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Tagesarbeitszeit kann auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden vom Betrieb im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo ein Betriebsrat nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern, festgesetzt. An Samstagen ist der Arbeitsschluss spätestens mittags um 12 Uhr. In Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen kann der Arbeitsschluss bis 19 Uhr verlängert werden. Für Anbau- und Erntearbeiten von Gemüse-, Hopfen-, Obst-, und Weinbaubetrieben kann der Arbeitsschluss bis 19 Uhr verlängert werden, wenn die Grenzen der Normalarbeitszeit (48 Stunden bei flexibler Arbeitszeit) nicht überschritten werden.
3. Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stundenwoche (Normalarbeitszeit). Diese Berechnungsbasis gilt auch für die Abrechnung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung. In Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen kann die Lohnzahlung nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfolgen. In diesen Betrieben erfolgt die Abrechnung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit.
 - 3a) Wenn eine flexible Arbeitszeit vereinbart wird und der Urlaubsverbrauch überwiegend in den Wochen mit der kürzeren Normalarbeitszeit erfolgt, so ist der Jahresurlaub in Stunden umzurechnen, um jenes Urlaubsausmaß zu gewähren, das bei einem Urlaubsanspruch von 5 Wochen (6 Wochen) einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf durch 5 Wochen (6 Wochen) entspricht.
4. Über die geleistete Arbeitszeit, Zeitguthaben, Zeitschuld, Überstunden ist ein Konto zu führen, das den Dienstnehmern jederzeit zur Einsicht vorzulegen und bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist. Der Betrieb hat mit dem Betriebsrat, bei Fehlen eines solchen, mit den Dienstnehmern bis spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einen schriftlichen Rahmenplan über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit (40 Stundenwoche) zu erstellen.
5. Am Ende des kalenderjährlichen Durchrechnungszeitraumes – in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem durchschnittlichen Stundenlohn des Dienstnehmers innerhalb der letzten acht Wochen, zuzüglich eines 50%igen Überstundenzuschlages abzugelten oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 zu gewähren.
6. Wird das Dienstverhältnis gelöst durch:
 - a) Berechtigte Entlassung,
 - b) unberechtigten vorzeitigen Austritt
werden Zeitguthaben des Dienstnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen abgerechnet.
 - c) In allen übrigen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50%igen Überstundenzuschlages abgegolten.
7. Das Entgelt für eine Zeitschuld des Dienstnehmers kann der Dienstgeber in den Fällen der
 - a) Selbstkündigung,
 - b) berechtigten Entlassung oder

c) des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.

8. **Feiertagsregelung:**

Anstelle des 29. Juni (Peter und Paul) kann mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung ein Ersatzfeiertag gewährt werden. Dieser Ersatzfeiertag ist bis spätestens 31.10. eines jeden Kalenderjahres zu gewähren. Können die geleisteten Arbeitsstunden am gesetzlichen Feiertag (29. Juni – Peter und Paul) nicht bis 31.10. eines jeden Kalenderjahres durch einen Ersatzruhetag ausgeglichen werden, so sind Zuschläge von 100 % für die geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 163 Abs. 7 und 8 LAG 2021.

9. **Überstunden:**

Die Leistung von Überstunden über die normale tägliche Arbeitszeit oder wöchentliche Arbeitszeit bzw. über die vereinbarte flexible Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung).

Überstunden sind bei der Lohnabrechnung des darauffolgenden Monats zu verrechnen, wobei für jede Überstunde ein Zuschlag von 50 % gebührt.

Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein 100%iger Zuschlag zum Stundenlohn. Als Nachtruhezeit gilt die Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr. In Obst- und Gemüsebaubetrieben kann nach schriftlicher Vereinbarung die Nachtruhezeit von 20 bis 6 Uhr verlegt werden.

Der Überstundenteiler beträgt 1/173 bei einer 40-Stunden-Woche.

Arbeitszeitaufzeichnung

Der Dienstgeber hat die geleisteten Arbeitsstunden und somit auch Überstunden aufzuzeichnen.

10. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer wird der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag von 25 % gewährt, wenn kein 1 : 1 Zeitausgleich innerhalb von 6 Kalendermonaten möglich ist. Dieser Mehrarbeitszuschlag entfällt, wenn der Brutto-Ist-Lohn den kollektivvertraglichen Ansatz um mindestens 15 % übersteigt.

§ 5

Freizeitausgleich, Mehrleistungspauschale und freie Tage

1. **Freizeitausgleich**

Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer (zB. LandarbeiterIn für Stall u. Feld, Großmagd) haben diese Arbeiten auch über die Wochenarbeitszeit hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 4. Abs. 9.

2. Die in Abs. 1. genannten Personen haben diese Arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat. Für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden gebührt ein Freizeit- ausgleich innerhalb eines Monats im Verhältnis 1 : 1,5 und darüber hinaus im Ausmaß 1 : 2.
3. **Mehrleistungspauschale**
Wenn ein Freizeitausgleich nach Abs. 1. und 2. nicht gewährt wird, ist den in Abs. 1. bezeich- neten Dienstnehmern für diese Mehrarbeit eine Mehrleistungspauschale in der Höhe von € 390,00 pro Monat zu bezahlen. Wird eine solche Mehrdienstleistung nicht in dem in den Abs. 1. und 2. festgelegtem Ausmaß geleistet, so gebührt das Mehrleistungspauschale anteilmä- ßig.
4. **Freie Tage**
Die ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer (z. B. MelkerIn, WirtschaftlerIn) haben diese Arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat. Für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, gebührt ein freier Werktag.
5. Im Falle der Ablöse in Geld gebührt in den Monaten, in denen ein freier Sonntag abzufinden ist, für diesen Sonntag ein Taglohn (1/26 des monatlichen Bruttolohnes, bei einer Fünf- Tagewoche 1/22 des Bruttolohnes) plus 100%igem Zuschlag, als Abgeltung für einen Feiertag oder Werktag ein Taglohn (1/26 des monatlichen Bruttolohnes, bei einer Fünf-Tagewoche 1/22 des monatlichen Bruttolohnes).
6. Wo Sondervereinbarungen hinsichtlich der Abgeltung der Mehrdienstleistung im Sinne dieses Paragraphen bestehen, bleiben diese aufrecht.

§ 6

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage

Für Spritz- und Stäubearbeiten zur Schädlingsbekämpfung sowie für das Anstreichen von Silos werden 25 % des Stundenlohnes als SEG-Zulage gewährt. Darunter versteht man insbesondere die Verwendung von Herbiziden, Insektiziden und Fungiziden.

§ 7

Entgelt

1. Das Entgelt besteht aus dem Bruttolohn (Anlage I). Werden Sachbezüge, zB. freie Station, gewährt, sind diese nach den amtlichen Wertsätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn abzuziehen.
2. Die Bruttolöhne gemäß der Anlage I gelten als Mindestlöhne und können durch Vereinbarun- gen im Einzelfalle erhöht werden.

3. Die Einreihung in die Kategorien Facharbeiter oder Meister ist ab dem der Vorlage des Prüfungszeugnisses folgenden Monatsersten vorzunehmen.
4. Das nach diesem Kollektivvertrag zustehende Entgelt gilt für jene Arbeitskräfte, die für ihre Verwendungsgruppe als voll leistungsfähig anzusehen sind.
5. Bei Beschäftigung eines/einer Landarbeiters/Landarbeiterin bleibt es der Vereinbarung überlassen, in welcher Lohnkategorie er/sie bei Dienstbeginn eingestuft wird.
6. Bei Jahresdienstverträgen ist mangels einer Vereinbarung der Jahreslohn auf die Jahreszeiten so zu verteilen, dass auf die Wintermonate (1. November bis 30. April) 40 v. H., auf die Sommermonate (1. Mai bis 31. Oktober) 60 v. H. des Jahreslohnes entfallen; dieser Abrechnungsschlüssel ist insbesondere bei vorzeitiger Auflösung eines Jahresdienstvertrages anzuwenden.
7. Dienstgeber, die arbeitsunfähigen Familienmitgliedern ihrer Dienstnehmer freie Kost und Wohnung gewähren, können, falls nichts Anderes vereinbart ist, für die in Frage kommenden Familienmitglieder 1/3 der für die Zwecke der Sozialversicherung geltenden Bewertungssätze, für jedes weitere arbeitsunfähige Familienmitglied und für die Kinder der Dienstnehmer bis zum vollendeten 14. Lebensjahr 1/5 dieser Bewertungssätze auf den Bruttolohn des Dienstnehmers anrechnen.

§ 8

Abschluss des Dienstvertrages

1. Der Schriftform bedürfen zu ihrer Gültigkeit:
 - a) die Jahresdienstverträge;
 - b) jene Dienstverträge, nach denen das Entgelt ganz oder teilweise aus Deputaten, Landnutzung, Viehhaltung oder Gespanndiensten besteht; dies gilt nicht, wenn als Sachbezug nur freie Station oder Teile davon gebühren.
2. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen (Dienstschein, Anlage V).
Mangels eines schriftlichen Dienstvertrages hat der Dienstgeber einen Dienstschein nach Anlage V auszustellen. Dieser Dienstschein ist gem. § 6 LAG unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses an den Dienstnehmer auszuhändigen.
3. Für ausländische Dienstnehmer ohne Deutschkenntnisse erfolgt eine mündliche Aufklärung zum Dienstschein mit Übersetzungshilfe.

§ 9 Lohnabrechnung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine schriftliche Lohnabrechnung durchzuführen und hat dem Arbeitnehmer eine Abschrift dieser Lohnabrechnung auszuhändigen.
Wenn der Dienstgeber vom Dienstnehmer eine Unterschrift über den Erhalt eines Lohnbezuges verlangt, so ist dem Dienstnehmer eine Gleichschrift auszuhändigen.
2. Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich. Bei Dienstnehmern, die nach Tagen ausbezahlt werden, wöchentlich im Nachhinein. Bei jeder Art der Entlohnung ist jedoch dem Dienstnehmer über sein Verlangen der seiner geleisteten Arbeit entsprechende Vorschuss zu gewähren.
Wurde dem Dienstnehmer ein Vorschuss gewährt, ist dies in der Lohnabrechnung am Monatsende anzuführen.

§ 10 Wohnung

1. Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muss die bereit gestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen, sowie ein ortsübliches Ausmaß und eine entsprechende Ausstattung aufweisen.
2. Die Instandhaltung der Dienstwohnung obliegt dem Betrieb. Kleine Instandhaltungsarbeiten hat der Dienstnehmer ohne Vergütung zu besorgen, das erforderliche Material ist vom Betrieb beizustellen. Durch Mutwillen oder Fahrlässigkeit der Bewohner entstandene Schäden werden auf deren Kosten behoben.

§ 11 Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld

1.
 - a) Am 1. Juli gebührt den vollbeschäftigten Dienstnehmern ein Urlaubszuschuss (13. Bezug). Abgeltungszeitraum ist der Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des laufenden Jahres.
 - b) Am 1. Dezember gebührt den vollbeschäftigten Dienstnehmern für das jeweilige Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld (14. Bezug).
 - c) Die Sonderzahlungen können auch vierteljährlich ausbezahlt werden zum 1. März, 1. Juni, 1. September und 1. Dezember im Kalenderjahr.
2. Monatslöhnern ist bei Berechnung der Sonderzahlungen der laufende Bruttolohn zugrunde zu legen.

3. Die Dienstnehmer, die während des Jahres, beim Weihnachtsgeld während des Kalenderjahres, ein- oder austreten, erhalten den der Dauer ihrer Beschäftigung im jeweiligen Jahr bzw. Kalenderjahr entsprechenden Teil der Sonderzahlungen.

4. Ein Dienstnehmer gilt dann als vollbeschäftigt, wenn er das ganze Jahr hindurch entsprechend der Arbeitszeitregelung vollbeschäftigt ist.

Zeiten der Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unglücksfall, sowie bei Arbeitsunfällen gelten dann als Dienstzeit, wenn und solange ihnen das Entgelt weiter gebührt.

5. Nichtvollbeschäftigte Dienstnehmer erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen.

6. Der Dienstnehmer verliert diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 12 Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Dieses erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt ebenfalls bei Vollendung des 50. Lebensjahres, wenn mindestens 15 Beschäftigungsjahre im selben Betrieb vorliegen.

2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie Zeiten der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 2 Abs. 3 LAG) und Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern diese Zeiten mindestens je sechs Monate gedauert haben, bis zu einem Höchstaussmaß von fünf Jahren anzurechnen.

5. Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.

Erkrankung

6. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werkstage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.
7. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus – wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen - so findet Abs. 5 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
8. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt.

Urlaubersatzleistung

9. Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.
10. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt an Stelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
11. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Urlaubersatzleistung den gesetzlichen Erben.

§ 13

Zeitpunkt des Urlaubsantrittes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu bestimmen.
2. Der Urlaub kann auch auf einzelne Tage verteilt werden, wobei jedoch dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von mindestens einer Arbeitswoche gewährt werden muss.

§ 14

Urlaubsentgelt

Während desurlaubes behält der Dienstnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt. Ist Verpflegung vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag, einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonntage und Feiertage, eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

§ 15

Jubiläumsgeld

1. Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 25 Jahren im selben Betrieb steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von 1 Bruttomonatslohn zu.
2. Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 35 Jahren im selben Betrieb steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von 2 Bruttomonatslöhnen zu.
3. Bei Altersteilzeit ist das Jubiläumsgeld auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen.

§ 16

Entgelt bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall

1. Entgeltfortzahlung - Anspruch

- a) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall 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 bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; er erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
- b) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesminister für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes, dem Landesinvalidenamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß lit a) gleichzuhalten.
- c) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß lit a) sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch ei-

ne Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

- d) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs gemäß lit a) noch nicht erschöpft ist.
- e) Wird ein Dienstnehmer 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 Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern 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 lit a).
- f) In lit b) genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß lit e) gleichzuhalten.
- g) Die Leistungen für die in lit b) genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in lit b) genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

2. Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

- a) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gem. Abs. 1 nicht gemindert werden.
- b) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gem. Abs. 1 nach dem regelmäßigen Entgelt.
- c) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des lit. b) gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.
- d) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

3. Mitteilungs- und Nachweispflicht

- a) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt

werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

- b) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.
- c) In den Fällen des Abs. 1 lit. b) und f) hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
- d) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach lit. a) oder c) nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

4. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gem. Abs. 1 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach Abs. 1 lit. a), d) und e) vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 lit a), d) und e) oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 lit a), d) und e) einvernehmlich beendet wird.

§ 16a Papamonat

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgelts für eine ununterbrochene Dauer von 28 bis 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen (Familienzeit) innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes.

§ 17 Sonstige Dienstverhinderungen

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe, ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist, insbesondere in nachfolgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung..... 2 Tage
- b) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners 2 Tage
- c) bei Teilnahme an der Eheschließung
von eigenen Kindern 1 Tag
- d) bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin..... 1 Tag
- e) bei Tod der Eltern oder Schwieger-
eltern oder eigener Kinder..... 1 Tag
- f) bei Wohnungswechsel innerhalb eines Kalenderjahres 1 Tag
- g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen öffentlich rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese
den Lohnausfall ersetzen.
- h) Vorladung vor Behörden und Gerichte sowie sonstiger Ämter, sofern der Dienstnehmer kei-
nen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs hat.
- i) bei schwerer Erkrankung von nahen Familienmitgliedern oder des/der Lebensgefährten/in
- j) bei notwendiger Betreuung eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der Betreu-
ungsperson.
- k) bei Einsätzen im Katastrophenfall
(Freiwillige Feuerwehr und Rettung) 1 Tag
- l) für die Dauer der Lehrabschlussprüfung 1 Tag
- m) für den ersten Antritt der Führerscheinprüfung d. Kl. B 1 Tag

§ 18 Abfertigung

1. War ein Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienst-
geber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhält-
nisses eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis vor dem 6. Februar 2003 begonnen hat.
Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des
Bruttojahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 v. H. bis
zum vollendeten 25. Dienstjahr. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung
für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 v. H.
2. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund
vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er
selbst kündigt.
3. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt den gesetz-
lichen Erben die Abfertigung.
4. Die Abfertigung ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Beträgt die Abfertigung je-
doch mehr als 30 v. H. des Jahresentgeltes, so wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses
nur der Teil der Abfertigung fällig, der 30 v. H. des Jahresentgeltes entspricht. Wenigstens die
Hälfte des übrigen Teiles der Abfertigung ist spätestens nach drei, der Rest nach weiteren drei
Monaten zu leisten.

5. Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen (Arbeits- oder Dienstordnungen) und Arbeitsverträgen, die den Anspruch auf Abfertigung günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt.
6. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht der bis zum Inkrafttreten der OÖ LAO, LGBl. Nr.: 13/2003 geltenden Regelungen in jenes Abfertigungsrecht, welches mit dem Inkrafttreten der OÖ LAO, LGBl. Nr.: 13/2003 wirksam geworden ist, kann der Arbeitnehmer binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung, ohne Angabe von Gründen, von dieser zurücktreten.

§ 19 Kündigungsfristen

1. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig zum **Monatsende** gekündigt werden.
2. Für den **Dienstgeber** beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen und erhöht sich

nach dem vollendeten 2. Dienstjahr	auf 2 Monate
nach dem vollendeten 5. Dienstjahr	auf 3 Monate
nach dem vollendeten 15. Dienstjahr	auf 4 Monate
nach dem vollendeten 25. Dienstjahr	auf 5 Monate

3. Für den **Dienstnehmer** kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein.
4. Bei **saisonalen Beschäftigung** bis zu 9 Monaten jährlich wird abweichend zu den Absätzen 1 und 2 eine kürzere Kündigungsfrist von **zwei Wochen** für Dienstgeber oder Dienstnehmer vereinbart gemäß § 107 Abs. 4 LAG.
5. Ein **Probendienstverhältnis** kann bis zur Dauer von einem Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses vereinbart werden; innerhalb dieser Frist kann es vom Dienstnehmer und Dienstgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 20 Freizeit während Kündigungsfrist

1. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, ohne Schmälerung des Entgeltes, freizugeben.
2. Ansprüche nach Abs.1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

§ 21

Mutterschutz und Karenzurlaub

1. Die für den Dienstnehmer gesetzlich normierten Rechte im Zusammenhang mit dem Karenzurlaub bei Geburt eines Kindes gelten sinngemäß auch bei einer Karenzvereinbarung, die länger als bis zum zweiten Geburtstag des Kindes getroffen werden, längstens jedoch insgesamt bis zu 30 Monaten. Betreffend der Zeit der freiwilligen Verlängerung gilt ein Kündigungsverzicht seitens des Dienstgebers als vereinbart.
2. Die erste Karenz für Geburten, die nach dem 1.1.2012 erfolgen, wird für die Bemessung der „Abfertigung-alt“, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von insgesamt 24 Monaten angerechnet. Sämtliche Karenzzeiten (Eltern, Hospiz, ...) werden im vollen Umfang für die Dienstzeitenanrechnung bei Entgeltfortzahlung, Urlaub, Jubiläumsgeld und Abfertigung alt angerechnet.
3. Im Übrigen wird auf die Bestimmungen des LAG 2021 in der geltenden Fassung verwiesen.

§ 22

Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 117 Abs. 3 LAG).

§ 23

Sondervereinbarung für Jugendliche

Haben jugendliche Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Mitwirkung einer kollektivvertragsfähigen oder der gesetzlichen Interessenvertretung auf Rechte, die ihnen aufgrund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, verzichtet oder über solche Rechte einen Vergleich abgeschlossen, so können sie innerhalb von zwei Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses ihre Erklärung rechtswirksam widerrufen.

§ 24

Sondervereinbarung für AGZ-Betriebshilfe

Im Rahmen der Betriebshilfe für land- und forstwirtschaftlichen Betriebe können Arbeitnehmer in großen Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden abweichend zu § 415 Abs. 8 LAG im gesamten Bundesland OÖ.

Für Dienstreisen von AGZ-Betriebshelfern wird ein Auslagenersatz nach der Anlage IV gewährt.

§ 25

Verjährung der Ansprüche

1. Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die beim Dienstgeber nicht schriftlich geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind; jedoch erlöschen Ansprüche aus dem Titel der freien Tage und der Wirtschaftstage, die nicht beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht wurden, mit Ablauf von sechs Monaten, Überstunden und das Mehrleistungspauschale nach § 5 Abs. 3 hingegen mit Ablauf von drei Monaten vom Ende des Kalendermonates, in dem sie entstanden sind.

2. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erlöschen sämtliche Forderungen aus dem Dienstverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht wurden, soweit sie nicht ohnedies nach Abs. 1 bereits erloschen sind, innerhalb von sechs Monaten nach der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses.
Bei einer Wiedereinstellungszusage verlängern sich diese Fristen um den Zeitraum zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem vereinbarten Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Beschäftigung.

3. Bei nicht- oder unterentlohnnten Dienstverhältnissen im Hinblick auf eine spätere besondere Zuwendung, insbesondere in Form einer Mitgift, Hofübergabe oder Adoption, verjähren Forderungen aus dem Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) in drei Jahren.

§ 26

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung des Urlaubsausmaßes (§ 12 Abs. 1) sowie Entgelt bei Dienstverhinderung (§ 16 Abs. 1) und der Abfertigung (§ 18) werden die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.
Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

Eine Zusammenrechnung findet auch statt, wenn der Wiedereintritt des Dienstnehmers durch Krankheit, Epidemien oder durch Karenzurlaub verzögert wird. Als Karenzurlaub im Sinne des Mutterschutzgesetzes gilt auch ein drittes vereinbartes Karenzjahr anlässlich der Geburt eines Kindes.

Dienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung gezahlt wurde, und Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis, das durch Kündigung von Seiten des Dienstnehmers, Entlassung aus einem wichtigen Grund oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt beendet wurde, werden bei einer Zusammenzählung für die Abfertigung nicht berücksichtigt.

2. Als Arbeitstage gelten die effektiven Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlten Feiertage und Entgelttage.
3. Nicht ständig beschäftigte Dienstnehmer, die in einem Kalenderjahr 1600 Arbeitsstunden erreicht haben, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt.
4. Bei Dienstnehmern, die das Beschäftigungsausmaß von 1600 Arbeitsstunden pro Kalenderjahr nicht erreicht haben, sind die Beschäftigungszeiten aliquot zu berücksichtigen. Werden 800 Arbeitsstunden erreicht, gelten sie als ein halbes Jahr beschäftigt. Eine Zusammenrechnung der Dienstzeit findet jedoch nicht statt, wenn in einem Kalenderjahr nicht mindestens 540 Arbeitsstunden geleistet wurden.
5. Bestehen über das Ausmaß der Beschäftigungszeiten Unklarheiten, so sind die bei der Gebietskrankenkasse für Oberösterreich aufliegenden Versicherungszeiten zugrunde zu legen.
6. Im Sinne des § 30 Abs 12 LAG 2021 gilt für die Teilzeitbeschäftigten der aliquote Anteil zur Zusammenrechnung der Dienstzeiten.
7. Bei nicht ständig Beschäftigten gilt als Jahresentgelt der tatsächliche Verdienst der letzten 12 Kalendermonate vor der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hierbei sind auch Zeiten des Krankenstandes dann voll zu berücksichtigen, wenn und soweit für diese Tage des Krankenstandes ein Entgelt gem. § 16 des Kollektivvertrages gebührt hat.

Sollte zwischen der endgültigen Auflösung des Dienstverhältnisses und der Einstellung der Arbeitsleistung ein zeitlicher Zwischenraum bestehen, so ist das Jahresentgelt vom Zeitpunkt der Arbeitseinstellung, und zwar für die letzten 12 Kalendermonate, von diesem Zeitpunkt zurück zu berechnen.

§ 27

Schlichtung von Streitigkeiten

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Parteien. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund des § 421 LAG 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der OÖ. Landesregierung beantragt werden.
2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Vertragsteile geschlichtet, bevor die Behörden angerufen werden.

Für den
O.Ö. Land- und Forst-
arbeiterbund
Gstöttnerhofstraße 12/4
4040 Linz:

KR Friedrich Paul Gattringer e.h.
Landessekretär

Für die Kammer der Arbeiter
und Angestellten in der Land-
und Forstwirtschaft für OÖ
Scharitzerstraße 9
4020 Linz
Gerhard Leutgeb e.h.
Präsident

Für den
Arbeitgeberverband der
land- u. forstw. Betriebe OÖ
Auf der Gugl 3
4021 Linz

Mayr Bernhard e.h.
Obmann

Für die
Landwirtschaftskammer für
Oberösterreich
Auf der Gugl 3
4021 Linz
Mag. Franz Waldenberger e.h.
Präsident

Anlage I

LOHNTABELLE
für die Landarbeiter/innen in bäuerlichen Betrieben
und in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen
im Bundesland Oberösterreich
gültig ab 1. September 2022

KATEGORIE	Bruttlohnsätze
1. Wirtschaftler Betriebsführer Meister	€ 2.245,00
2. alle Facharbeiter Traktor- und Maschinenfahrer (hauptberuflich)	€ 1.880,00
3. angelernter Arbeiter Aushilfsfahrer bis 6 Monate	€ 1.625,00
4. Landarbeiter Viehwartungsarbeiter	€ 1.580,00
5. Anbau- und Erntehelfer bis maximal 9 Monate, ab 1.1.2023	€ 1.576,00

Für die Gewährung der freien Station oder Teilen davon, kann der Dienstgeber den Sachbezugswert vom Lohn abziehen gemäß der Anlage IV.

Für Sonderzahlungen gem. § 10 – Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld – wird der laufende Bruttolohn zugrunde gelegt.

Der Stundenteiler beträgt 1/173 bei einer 40-Stunden-Woche.

Erläuterungen zum Kategorienschema

1. Wirtschaftler, Betriebsführer, Meister

In diese Kategorie fallen die Wirtschaftler und Betriebsführer mit Meisterprüfung, die selbständig in der Wirtschaftsführung tätig sind, d. h. in allen üblichen Belangen so wie der Besitzer selbst entscheiden können.

2. Facharbeiter, Traktor- und Maschinenfahrer

Alle Dienstnehmer mit Facharbeiterprüfung und der hauptberufliche Traktorfahrer sowie der Fahrer von großen landwirtschaftlichen Maschinen (in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen auch mit Meisterprüfung), der auch Gespanndienste selbstständig durchführt.

In die Obermelkerkategorie fallen Obermelker und geprüfte Melkermeister ab 20 zu betreuenden Kühen.

Reit- und/oder Fahrinstructor mit Ausbildung an der Bundesanstalt für Leibeserziehung in Baden bei Wien oder einer anderen gleichwertigen Ausbildung.

3. Angelernte Landarbeiter, Aushilfsfahrer

Dienstnehmer, die für alle auf einem bäuerlichen Betrieb üblicherweise anfallenden Arbeiten voll verwendungsfähig sind und die aufgetragenen Arbeiten selbständig und ordnungsgemäß verrichten können.

Traktorfahrer und Fahrer von anderen großen landwirtschaftlichen Maschinen (in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen auch mit Facharbeiter oder Meisterprüfung), welche nur vorübergehend (Aushilfsfahrer) höchstens 6 Monate im Einsatz sind und somit die Voraussetzungen für die Kategorie 2 nicht erfüllen.

In diese Kategorie fallen auch Melker, Koch, Köchin und Haushälterin. Weiters Pferdewärter, Schweinewärter und Tierpfleger, die mit der umfassenden selbständigen Betreuung und Pflege von einer oder mehreren Tierarten betraut sind.

Weiters eine Ladnerin oder Verkaufskraft, welche Produkte von landwirtschaftlichen Betrieben feilbieten oder in bäuerlichen Verkaufsorganisationen als solche eingesetzt werden.

4. Landarbeiter, Viehwartungsarbeiter

In diese Kategorie fallen Landarbeiter, die keine Qualifikation für die Einreihung in eine der oberen Kategorien besitzen.

5. Anbau- und Erntehelfer

In diese Kategorie fallen jene Anbau- und Erntehelfer, die als Saisonarbeitskräfte bis zu 9 Monate im Kalenderjahr beschäftigt sind.

Barlöhne für Tagelöhner - ab 1. September 2022

Barlöhne für Tagelöhner:

Taglohn in €:	
ohne Verpflegung	mit Verpflegung
€ 101,20	€ 87,70

Vorstehende Taglohnsätze gelten für fallweise beschäftigte Tagelöhner während der sechs Sommermonate für eine neunstündige Arbeitsleistung.

Im Tag- und Stundenlohn der fallweise beschäftigten Tagelöhner sind **die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) mit abgegolten.**

Bei vorstehenden Lohnsätzen handelt es sich um Bruttolöhne, von denen die gesetzlichen Abzüge (Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung, Landarbeiterkammerumlage und allenfalls Lohnsteuer) in Abzug gebracht werden können.

Lehrlingseinkommen und Anschlusslehre, Einkommen für Pflichtpraktikanten, die in land- und forstwirtschaftlicher Berufsausbildung stehen

gültig ab **1. September 2022**

Lehrlingseinkommen

Für männliche und weibliche Lehrlinge der Land- und Forstwirtschaft im Sinne des § 6 des OÖ land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991, ausgenommen die Ausbildungsgebiete Gartenbau, Forstwirtschaft, Forstgarten und Forstpflégewirtschaft und die landwirtschaftliche Lagerhaltung:

1. Lehrjahr monatlich	€ 730,00
2. Lehrjahr monatlich	€ 830,00
3. Lehrjahr monatlich	€ 925,00
4. Lehrjahr monatlich (Anschlusslehre)	€ 1.290,00

Die Anschlusslehre ermöglicht dem "Anschlusslehrling" nach einer bereits absolvierten Lehrausbildung eine zweite Ausbildung in einem anderen Fachgebiet zu absolvieren, z.B. Lehrausbildung Landwirtschaft drei Jahre, Facharbeiterprüfung, im Anschluss ein Jahr Anschlusslehre als Forstarbeiter und Forstfacharbeiterprüfung, oder Lehre Hauswirtschaft drei Jahre, Facharbeiterprüfung, Anschlusslehre ein Jahr Landwirtschaftslehre.

Vorstehende Lehrlingseinkommen sind Bruttobeträge, von denen jeweils allfällige Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden können. Sie gebühren allen Lehrlingen, gleichgültig ob sie in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind oder nicht.

Bei Gewährung der freien Station oder Teilen derselben, kann von den vorstehenden Sätzen der jeweils von der Finanzlandesdirektion festgesetzte Betrag (Gesamtbetrag **€ 196,20**) oder Teilbeträge abgezogen werden.

Während des Besuches der Berufsschule wird das volle Lehrlingseinkommen weiterbezahlt. Weiters trägt der Dienstgeber die gesamten Internatskosten während des Schulbesuches.

Wird die Lehrabschlussprüfung vor der Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt bereits ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Facharbeiterlohn (Kategorie 2).

Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt ab dem Ende der Lehrzeit der Lohn für eine angelernte Arbeitskraft (Kategorie 3) und ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Facharbeiterlohn (Kategorie 2).

Bei integrativer Berufsausbildung wird das Lehrlingseinkommen bei Verlängerung der Lehrzeit aliquot verlängert. Ergeben sich Teile eines Monats, steht das höhere Lehrlingseinkommen für

den ganzen Monat zu. Wird die Verlängerung erst während einer laufenden Lehre vereinbart, bleibt es bei dem erreichten Lehrlingseinkommen.

Hinsichtlich der Sonderzahlung(en) - UZ, WG - gilt als vereinbart:

Fällt (fallen) während des Abgeltungszeitraumes (eine) Sonderzahlung(en) an, so gebührt sie in der Höhe eines Brutto-Lehrlingseinkommens.

Gebührt im Abgeltungszeitraum durch Ablegung der Facharbeiterprüfung laufend Lehrlingseinkommen und Facharbeiterlohn, oder durch spätere Ablegung der Facharbeiterprüfung der Lohn für eine angelernte Arbeitskraft, so ist die Sonderzahlung entsprechend zu aliquotieren.

Einkommen für Pflichtpraktikanten

gültig ab **1. September 2022**

Pflichtpraktikanten sind Schüler und Studenten, die im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung die vorgeschriebene praktische Tätigkeit bis zu 4 Monate ausüben, wenn diese Tätigkeit nicht auf Grund eines Dienst- oder Lehrverhältnisses erfolgt. Lehrpraktikanten (langes Pflichtpraktikum) sind ausgenommen.

Pflichtpraktikanten von Höheren Lehranstalten und Fachschulen gebührt für das kurze Pflichtpraktikum (bis 4 Monate) ein monatliches Mindesteinkommen in der Höhe der jeweiligen ASVG-Geringfügigkeitsgrenze, abgerundet auf volle Euro und somit € 485,00 im Jahr 2022. Bei Gewährung der freien Station, ganz oder teilweise, erfolgt kein Abzug.

Für **Lehrpraktikanten** von Fachschulen, welche im Rahmen der Schulausbildung die vorgeschriebene Lehrpraxis für mehr als 4 Monate (langes Pflichtpraktikum) erwerben, gelten die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages wie für Lehrlinge. Sie erhalten das Lehrlingseinkommen im **1. Lehrjahr** als monatliches Entgelt.

Pflichtpraktikanten von **Universitäten** gebührt eine monatliche Entschädigung im Ausmaß des Lehrlingseinkommens im **2. Lehrjahr**.

Für Überstunden von Praktikanten gebührt der Facharbeiterlohn mit dem jeweiligen Zuschlag. Für Jugendliche bis 18 Jahre sind Überstunden unzulässig.

Bestehende überkollektivvertragliche Entlohnungen können nicht verringert werden.

Geltungsbereich

Vorstehende Regelungen (mit Ausnahme der Praktikanten von Universitäten) gelten für bäuerliche Betriebe und für Gutsbetriebe, sowie für Betriebe der Bereiche im Sinne des § 6 des OÖ land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991, ausgenommen die Ausbildungsgebiete Gartenbau, Forstwirtschaft, Forstgarten und Forstpfliegewirtschaft und die landwirtschaftliche Lagerhaltung.

Derzeitige Bewertung der freien Station nach dem Sozialversicherungsbewertungssatz

1. Die freie Station (Wohnung, Licht, Beheizung und Verpflegung) wird für Zwecke der Sozialversicherung und Lohnsteuer derzeit mit € 196,20 monatlich bewertet.
2. Bei nur teilweiser Gewährung der freien Station sind anzurechnen:
 - a) Wohnung (ohne Heizung u. Beleuchtung)mit 1/10
 - b) Beheizung und Beleuchtung ...mit 1/10
 - c) 1. und 2. Frühstück mit je 1/10
 - d) Mittagessenmit 3/10
 - e) Jausemit 1/10
 - f) Abendessen.....mit 2/10

Reisekosten

Für die Dienstreisen gebühren Reisediäten gem. § 26 EStG. Für Dienstfahrten mit dem PKW des Dienstnehmers gebührt das jeweils geltende amtliche Kilometergeld.

Auslagenersatz für AGZ-Betriebsshelfer

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Einsatzort verlässt bzw. wechselt.

Als **Dienstort** gilt die jeweils zuständige Geschäftsstelle des Maschinenringes.

Die **Arbeitszeit** beginnt am vereinbarten Arbeitsort oder bei der zuständigen Geschäftsstelle des Maschinenringes und endet am vereinbarten Arbeitsort oder bei der zuständigen Geschäftsstelle des Maschinenringes.

Die Hinfahrt vom Dienstort zum Einsatzort wird hinsichtlich der Gewährung vom amtlichen **Kilometergeld** als Dienstreise anerkannt. Gleiches gilt für die Rückfahrt vom letzten Einsatzort zum Dienstort. Ergibt sich vom Wohnort zum Einsatzort bzw. umgekehrt eine jeweils kürzere Fahrtstrecke, kann immer nur die kürzere Strecke verrechnet werden.

Dienstnehmer haben Anspruch auf **Ersatz für Tagegelder**, wenn die Arbeitseinsätze über Auftrag des Arbeitgebers mit einer Mindestdauer von mehr als drei Stunden erfolgen.

Das Tagegeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller, mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen des Dienstnehmers und beträgt pro Stunde € 2,20 bzw. für einen vollen Kalendertag € 26,40.

Ein vom Arbeitgeber bezahltes Arbeitsessen führt zur Kürzung des Tagegeldes um 50 % (berechnet nach der vollen Tagesgebühr).

Ist dem Dienstnehmer die tägliche Rückkehr zum ständigen Wohnort nicht möglich bzw. kann diese nicht zugemutet werden, ist diese als Dienstreise mit Anspruch auf Übernachtung am Einsatzort zu werten. Das **Nächtigungsgeld** beträgt pro Nacht 15 Euro und dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft einschließlich des Frühstückes.

DIENSTSCHHEIN

Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben

1. **Dienstgeber/in:**

Adresse:

2. **Dienstnehmer/in:**

Adresse:

Sozialversicherungsnummer: _____

Mitglied der OÖ Landarbeiterkammer

3. Das **Dienstverhältnis** beginnt am _____

Das Dienstverhältnis wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Das Dienstverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist gem. § 19 Kollektivvertrag zum Monatsletzten gekündigt werden.

Das Dienstverhältnis wird auf bestimmte Zeit abgeschlossen und endet am _____

Das Dienstverhältnis wird für die Dauer der Saisonarbeit in der Produktionssparte _____ befristet.

Es wird eine Probezeit von 1 Monat vereinbart, in welcher das Dienstverhältnis jederzeit beendet werden kann.

4. Es gilt der Kollektivvertrag für Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben und Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen des Bundeslandes Oberösterreich. Der jeweilige Kollektivvertrag liegt beim Arbeitgeber zur Einsichtnahme. Im Übrigen gelten für alle landwirtschaftlichen Betriebe die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

5. **Dienstort(e):** _____

6. **Verwendung:** _____

7. **Einstufung** (siehe Lohntabelle zum Kollektivvertrag);

8. Vordienstzeiten: _____

9. Urlaub:

Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 30 Werktage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren und 36 Werktage ab 25 Jahre Dienstzeit. Dieses erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt ebenfalls bei Vollendung des 50. Lebensjahres, wenn mindestens 15 Beschäftigungsjahre im selben Betrieb vorliegen. Der Urlaubsanspruch entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit.

10. Entgelt:

Der vereinbarte Lohn wird monatlich abgerechnet und im Nachhinein bis zum 15. des Folgemonates ausbezahlt.

- Der monatliche Grundlohn beträgt brutto _____
- Der Stundenlohn beträgt daher brutto _____

11. Sachbezug

- Mit freier Station (freie Kost und Wohnung)
- nur mit freier Wohnung (mit Beheizung und Beleuchtung)

12. Arbeitszeit

Für die Dauer der Beschäftigung werden _____ Stunden pro Woche vereinbart.
Bei Vollbeschäftigung beträgt die gesetzliche Normalarbeitszeit 40 Wochenstunden.
Die tatsächliche Arbeitszeit wird vom Dienstgeber aufgezeichnet und dem Dienstnehmer bei der monatlichen Abrechnung mitgeteilt.

- Es wird eine flexible Normalarbeitszeit gem. § 4 Kollektivvertrag vereinbart wie folgt:
Die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden darf nicht überschritten werden.
Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 10 Stunden.

13. Betriebliche Vorsorgekasse:

14. Sonstige Vereinbarungen:

Alle zutreffenden Bestimmungen dieses Vertrages wurden angekreuzt.

Der Dienstnehmer erhält eine Durchschrift des Dienstscheines.

Ort, Datum

Unterschrift Dienstgeber/in