

KOLLEKTIVVERTRAG

Bäuerliche Betriebe im Burgenland

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2016

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Geltungsdauer	4
§ 3	Abschluss des Dienstverhältnisses	4
§ 4	Allgemeine Pflichten der Dienstgeber und der Dienstnehmer	5
§ 5	Arbeitszeit	5
§ 6	Mehrdienstleistungen und Überstundenpauschale	6
§ 7	Sonn- und Feiertagsruhe	6
§ 8	Entgelt	7
§ 9	Überstunden	8
§ 10	Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuss)	9
§ 11	Lohnabrechnung	10
§ 12	Wohnungsinstandsetzung	10
§ 13	Urlaub	10
§ 14	Zeitpunkt des Urlaubsanspruches	12
§ 15	Urlaubsentgelt	12
§ 16	Urlaubersatzleistung	13
§ 17	Verlust des Anspruches auf Abfindung	13
§ 18	Entgelt bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall	13
§ 19	Entgelt bei Dienstverhinderung aus anderen wichtigen Gründen	15
§ 20	Mutterschutz	16
§ 21	Lehrlingswesen	16
§ 22	Kündigungsfristen	17
§ 23	Abfertigung	17
§ 23a	Betriebliche Mitarbeitervorsorge (Abfertigung neu)	17
§ 24	Zusammenzählung von Dienstzeiten	18
§ 25	Unabdingbarkeit	18
§ 26	Verjährung der Ansprüche	19
§ 27	Schlichtung von Streitfällen	19
§ 28	Schlussbestimmungen	19
§ 29	Anwendung der Landarbeitsordnung	20

Anhang I	Lehrlings- und Praktikantenentschädigung	21
Anhang II	Naturalbezüge	21
Anhang III	Lohntafel	22
Anhang IV	Arbeitszeitbandbreite	23
Anhang V	Kilometergeld	23
Anhang VI	Bestimmungen über Rauchverbot	24

KOLLEKTIVVERTRAG

Abgeschlossen zwischen der Burgenländischen Landwirtschaftskammer, 7000 Eisenstadt, Esterhazystr. 15, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 1 – GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das Bundesland Burgenland

Sachlich und persönlich: Für alle Dienstgeber und Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben.

Sämtliche im Folgenden verwendeten geschlechtsbezogenen Begriffe oder Ausdrücke sind geschlechtsneutral zu verstehen.

§ 2 – GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag einschließlich der Lohnsätze und Anhänge tritt mit 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2016 in Kraft.

2. Er kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnsätze und Anhänge, welche einen Bestandteil des Kollektivvertrages bilden, können unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende jeden Monats gekündigt werden.

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den Vertragspartnern zu führen.

§ 3 – ABSCHLUSS DES DIENSTVERHÄLTNISSES

1. Ein Dienstverhältnis kann

- a) auf bestimmte Zeit oder
- b) auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

2. Ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit endet mit Ablauf der Zeit, für welche es abgeschlossen wurde.

3. Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden. Es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit geht das Dienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein solches auf unbestimmte Zeit über.

4. Sondervereinbarungen sind nur insoweit gültig, als sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag oder im Gesetz nicht geregelt sind.

§ 4 – ALLGEMEINE PFLICHTEN DER DIENSTGEBER UND DER DIENSTNEHMER

Die allgemeinen Pflichten der Dienstgeber und der Dienstnehmer sind in der burgenländischen Landarbeitsordnung enthalten.

§ 5 – ARBEITSZEIT

1. Für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 42 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschreiten.

2. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Dienstnehmer, die mit dem Dienstgeber nicht in Hausgemeinschaft leben und für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, darf im Jahresdurchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten.

3. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit nach Ziffer 1 und Ziffer 2 um 3 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die in Ziffer 1 und 2 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

4. Die wöchentliche Arbeitszeit ist so zu regeln, dass sie an Samstagen mittags endet. Der freie Samstagnachmittag kann einvernehmlich auch auf einen anderen Wochentag verschoben werden.

§ 6 – MEHRDIENSTLEISTUNGEN UND ÜBERSTUNDENPAUSCHALE

1. Die mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten auch über die normale Arbeitszeit hinaus zu verrichten. Die Abgeltung dieser Mehrleistungen erfolgt durch die Überstundenpauschale, deren Höhe im Anhang festgesetzt wird. Damit sind sämtliche Mehrdienstleistungen mit Ausnahme von Arbeiten an den gesetzlichen Ruhetagen bzw. den Ersatzruhetagen (siehe § 7, Zl. 5) abgegolten.

2. Die üblichen Früh- und Abendarbeiten, die zu den vertragsmäßigen Verrichtungen eines Dienstnehmers gehören, gelten nicht als Überstunden.

3. Wird den Dienstnehmern an Stelle des Monatslohnes das Entgelt vereinbarungsgemäß wöchentlich ausbezahlt, so haben auch diese Dienstnehmer für zu erbringende Mehrdienstleistungen Anspruch auf die Pauschale gemäß Zl. 1.

§ 7 – SONN- UND FEIERTAGSRUHE

1. Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz in der jeweils gültigen Fassung und der 11. November sind gesetzliche Ruhetage; derzeit gelten als Feiertage:

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. und 11. November, 8., 25. und 26. Dezember; außerdem gilt der Karfreitag für jene Dienstnehmer, die der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen und der Methodistenkirche angehören, ebenfalls als gesetzlicher Ruhetag.

2. Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, eben-

so bei Elementarereignissen. Auch sonstige für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche, unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.

3. Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag. Können diese freien Tage nicht oder nur zum Teil gewährt werden, so gebührt als Abgeltung für die an einem Sonntag geleistete Arbeit ein Zuschlag und für die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit außer dem regelmäßigen Entgelt (im Monatslohn enthalten) zusätzlich ein Taglohn (1/26 des Monatslohnes, siehe Anhang).

4. Den nicht ausschließlich mit Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder Feiertag ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 2 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, so ist für diese geleistete Mehrarbeit ein Stundenlohn mit einem hundertprozentigen Zuschlag zu zahlen.

5. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hier zu bestimmten Dienstnehmern (siehe auch § 6, Zl. 1) auch an Sonn- und Feiertagen ohne besondere Vergütung zu leisten, doch gebührt diesen Dienstnehmern wöchentlich ein freier Tag als Ersatzruhetag. Ein freier Tag muss jedoch in jedem Monat auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag fallen. Arbeiten diese Dienstnehmer auch an den ihnen zustehenden freien Sonntagen oder Feiertagen bzw. an den Ersatzruhetagen, so erhalten sie dafür einen Stundenlohn zuzüglich eines hundertprozentigen Zuschlages.

6. Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind von der Pflicht zur Arbeitsleistung an Sonn- und Feiertagen befreit.

§ 8 – ENTGELT

1. Das Entgelt besteht nur aus einem Barlohn (Anhang).

2. Der Geldwert der vereinbarten und erhaltenen vollen Station oder Teile davon ist mit den in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Beträgen (Anhang) vom Barlohn in Abzug zu bringen. Leistung und Verrechnung anderer Sachbezüge unterliegen der freien Vereinbarung.

3. Der Gehilfen-, Facharbeiter- oder Meisterlohn gebührt jenen Dienstnehmer, die nach den Bestimmungen der burgenländischen oder anderen vergleichbaren österreichischen Berufsausbildungsordnungen als Gehilfe, Facharbeiter oder Meister gelten.

4. Die im Anhang zu diesem Kollektivvertrag festgelegten Löhne sind Mindestlöhne.

5. Bei Beschäftigung von nicht voll leistungsfähigen Arbeitskräften können Sonderlohnvereinbarungen (diese können nur mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner abgeschlossen werden) abgeschlossen werden. Die Entgeltsätze haben jedoch mindestens 60 Prozent eines voll leistungsfähigen Dienstnehmers zu betragen. Nicht voll leistungsfähig sind jene Dienstnehmer, die infolge eines körperlichen oder geistigen Gebrechens nicht in der Lage sind, die Arbeitsleistung eines gesunden, durchschnittlichen Landarbeiters im gleichen Alter zu leisten. Im Streitfall entscheidet über Antrag einer Partei die zuständige Einigungskommission oder das Arbeitsgericht.

§ 9 – ÜBERSTUNDEN

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Leistung von Überstunden gemäß § 61 Abs. 1 Landarbeitsordnung wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.

2. Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 Prozent höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit,

an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100%-iger Aufschlag zum Stundenlohn.

3. Für Feiertage, die gemäß § 64 Abs. 1 und 2 LAO als Ruhetag gelten, ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 64 Abs. 5 LAO verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

§ 10 – SONDERZAHLUNGEN (WEIHNACHTSGELD UND URLAUBSZUSCHUSS)

1. In der Zeit vom 1. bis 15. Dezember erhalten Dienstnehmer als Weihnachtsgeld für das laufende Jahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 100 Prozent des im letzten Monat bezogenen Bruttoentgeltes. Bei Dienstnehmern im Monatslohn werden Zeiten der Dienstverhinderung der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Hat das Dienstverhältnis noch kein Jahr gedauert oder endet es vor Fälligkeit des Anspruches, so gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit entsprechender Anteil. Wird den Dienstnehmern an Stelle des Monatslohnes das Entgelt vereinbarungsgemäß wöchentlich oder täglich ausbezahlt, so gilt auch für diese Dienstnehmer die gleiche Regelung.

2. In der Zeit vom 1. bis 15. Juni erhalten Dienstnehmer als Urlaubszuschuss für das laufende Jahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgeltes. Wird das Dienstverhältnis im ersten Jahr vor Erwerbung eines Urlaubsanspruches oder in einem folgenden Dienstjahr vor Verbrauch des erworbenen Urlaubsanspruches gelöst, so ist der Urlaubszuschuss aliquot gleichzeitig mit der Abfindung der Anwartschaft auf Urlaub bzw. mit der Abfindung des Urlaubsanspruches auszuführen. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Dienstnehmer vorzeitig ohne wichtigen Grund aus dem Dienstverhältnis austritt.

§ 11 – LOHNABRECHNUNG

1. Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich, bei Dienstnehmern, die nach Wochen oder Tagen ausgezahlt werden, wöchentlich, jeweils im Nachhinein.

2. Dem Dienstnehmer ist eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen. Diese hat zu beinhalten das Entgelt samt Zulagen und Überstundenleistungen, Beiträge an die MV – Kasse, sowie sämtliche Abzüge (Sozialversicherungsbeiträge und Steuern).

§ 12 – WOHNUNGSINSTANDSETZUNG

Die Instandhaltung der Dienstwohnung obliegt dem Betrieb. Durch Mutwillen oder Fahrlässigkeit der Bewohner entstandene Schäden werden auf Kosten des Dienstnehmers behoben.

§ 13 – 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.

Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes, in der jeweils geltenden Fassung, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

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. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.

3. Eine während desurlaubes eintretende mindestens drei Tage dauernde Erkrankung (Unglücksfall), die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen ist, unterbricht den Urlaub.

4. 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.

5. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

a) die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. 1961/105 im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

b) die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemein bildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. 1962/242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren.

Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. 1957/44) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist, oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. 1974/139, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

- c) Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. 1947/183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
 - d) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2. Entwicklungshilfegesetz, BGBl. 1974/474;
 - e) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.
6. Zeiten nach Zl. 11 lit. a), d) und e) sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach lit. b) sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.
7. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

§ 14 – ZEITPUNKT DES URLAUBSANSPRUCHES

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 auf einzelne Tage verteilt werden, wobei jedoch dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von mindestens einer Arbeitswoche gewahrt bleiben muss.

§ 15 – URLAUBSENTGELT

Während desurlaubes behält der Dienstnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt. Werden die vereinbarte volle Station oder Teile davon während desurlaubes nicht in Anspruch genommen, entfällt für diese Zeit der Abzug des gemäß Anhang dafür festgesetzten Betrages.

§ 16 – URLAUBSERSATZLEISTUNG

Für das laufende Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, gebührt dem Arbeitnehmer eine aliquote Abgeltung des offenen Urlaubsanspruches entsprechend der zurückgelegten Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr (Urlaubersatzleistung). Bereits verbrauchter Urlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

Im Übrigen gelten dazu die entsprechenden Bestimmungen der Landarbeitsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 17 – VERLUST DES ANSPRUCHES AUF ABFINDUNG

Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, hat er keinen Anspruch auf die Ersatzleistung gemäß § 16.

§ 18 – ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG DURCH KRANKHEIT ODER UNGLÜCKSFALL

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

Dienstzeit	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
bis zu 5 Jahren	6 Wochen	4 Wochen
vom 6. bis 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 15. bis 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

2. Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Zl. 1 zu verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderung die Anspruchsdauer nach Zl. 1 übersteigt, gebühren noch 40 % des Entgeltes für die halben Zeiträume nach Zl. 1.

3. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leis-

tung 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 8 Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von 10 Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Zl. 1 und 2.

4. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben 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 wird.

Kommt ein Dienstnehmer seiner vorstehenden Verpflichtung 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.

5. Wird ein Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung 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 Zl. 1, 2 und 3 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

6. Als Entgelt im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt das regelmäßige Entgelt, das ist jenes, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

7. Wenn während der Dienstverhinderung die vereinbarte volle Station oder Teile davon nicht in Anspruch genommen werden, entfällt für diese Zeit der im § 8 Zl. 2 vorgesehene entsprechende Lohnabzug. Dauert die Dienstverhinderung über das Ende des Entgeltanspruches hinaus an, kann der Dienstnehmer die volle Station oder Teile davon gegen Bezahlung der entsprechenden Beträge laut Anhang weiter in Anspruch nehmen.

8. In Betrieben mit 5-Tage-Woche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für 5 Tage, in Betrieben mit 6-Tage-Woche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für 6 Tage jeweils eine Woche des Anspruches auf Entgeltfortzahlung abgegolten.

9. 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 zuständigen Bundesministerium gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Bundessozialamt oder seiner Landesstellen oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Zl. 1 gleichzuhalten.

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

§ 19 – ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG AUS ANDEREN WICHTIGEN GRÜNDEN

1. 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.

2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen;
- Begräbnis des Gatten, der Kinder, der Geschwister, Eltern oder Schwiegereltern;
- eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
- Aufsuchen des Arztes;
- Vorladung vor Gericht, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- Wohnungswechsel;
- Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlicher oder öffentlich - rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen;
- öffentliche Hilfeleistungen;
- Ausübung des Wahlrechtes im Inland;
- Niederkunft der Gattin.

§ 20 – MUTTERSCHUTZ

Schwangere Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, den Eintritt der Schwangerschaft dem Dienstgeber mitzuteilen.

Im Übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 21 – LEHRLINGSWESEN

Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen der burgenländischen Landarbeitsordnung Anwendung. Die Lehrlingsentschädigungen werden im Anhang geregelt, der einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

§ 22 – KÜNDIGUNGSFRISTEN

1. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen wurden, können beiderseits 14 Tage vor Monatsende zum Monatsende gekündigt werden.

2. Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate, nach zwanzig Jahren auf fünf Monate.

§ 23 – ABFERTIGUNG

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Kündigung durch den Dienstgeber, bei unverschuldeter Entlassung und bei berechtigtem vorzeitigem Austritt eine Abfertigung in der gesetzlich festgelegten Höhe.

2. Das Jahresentgelt, welches der Abfertigungsberechnung zugrunde zu legen ist, umfasst alle Entgeltsteile, die innerhalb des Zeitraumes von einem Jahr, sei es aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, sei es aufgrund kollektivvertraglicher oder sonstiger Vereinbarungen, dem Dienstnehmer gebühren, gleichgültig, ob es sich um Bar- oder Sachleistungen handelt.

§ 23a – BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGE (ABFERTIGUNG NEU)

Auf Dienstverhältnisse, die nach dem 5. Juni 2003 abgeschlossen wurden, ist § 23 nicht anzuwenden.

Für diese Dienstverhältnisse gelten die Bestimmungen der Landarbeitsordnung betreffend die Mitarbeitervorsorge.

§ 24 – ZUSAMMENZÄHLUNG VON DIENSTZEITEN

1. Zur Berechnung des Entgelts bei Dienstverhinderung des Urlaubsausmaßes - und der Abfertigung - werden die Arbeitszeiten der nichtständigen Dienstnehmer zusammengezählt, sofern sie im Kalenderjahr insgesamt mindestens 16 Wochen oder zusammenhängend jeweils mindestens 4 Wochen betragen haben, und auf volle Jahre umgerechnet.

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

2. Als Arbeitstage gelten die effektiven Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlte Feiertage und Entgelttage.

3. Nichtständige Dienstnehmer, die in einem Jahr mindestens 230 Arbeitstage erreichen, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt. Die Bestimmungen in Zl. 1 und 2 gelten aliquot für Dienstnehmer, die in einem Jahr 230 Arbeitstage nicht erreichen.

§ 25 – UNABDINGBARKEIT

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer 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.

§ 26 – VERJÄHRUNG DER ANSPRÜCHE

1. Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht beim Arbeitgeber geltend gemacht wurden, verjähren mit Ablauf von 12 Monaten gerechnet vom Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind.
2. Bei nicht oder unterentlohnerten Dienstverhältnissen im Hinblick auf eine spätere, besondere Zuwendung, insbesondere in Form einer Mitgift, Hofübergabe oder Adoption, verjähren Ansprüche nach den Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

§ 27 – SCHLICHTUNG VON STREITFÄLLEN

1. Zur Schlichtung von Streitfällen 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 der burgenländischen Landarbeitsordnung die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der burgenländischen Landesregierung beantragt werden.
2. Streitfälle anderer Art sind unter Mitwirkung der Kollektivvertragspartner zu schlichten. Erst nach erfolglosen Vergleichsverhandlungen können die Arbeitsgerichte angerufen werden.

§ 28 – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle Kollektivvertragsbestimmungen und Vereinbarungen ihre Gültigkeit. Einzelvereinbarungen, soweit sie in diesem Kollektivvertrag nicht geregelt sind oder darüber hinausgehen, sind bei Ausstellung des Dienstscheines zu regeln und im Dienstschein festzulegen.

§ 29 – ANWENDUNG DER LANDARBEITSORDNUNG

Auf alle in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der burgenländischen Landarbeitsordnung Anwendung.

Für die
Burgenländische Landwirtschaftskammer


Ök. Rat Franz Stefan Hautzinger
Präsident





Dipl.-Ing. Otto Prieler
Kammerdirektor

Für den
**Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE**


Rainer Wimmer
Bundesvorsitzender




Peter Schleinbach
Bundessekretär


Wolfgang Zuser
Sekretär

Eisenstadt, am 17. Dezember 2015

Anhang IV

Die Vertragspartner kommen überein, im Kollektivvertrag für Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Burgenland entsprechend der Bestimmung des § 56a der Landarbeitsordnung eine Durchrechnung der Normalarbeitszeit zu ermöglichen.

Es sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite).
- Der Durchrechnungszeitraum beträgt höchstens 26 Wochen, wobei die Lage der Normalarbeitszeit für mindestens 4 Wochen zu vereinbaren ist. Dabei ist die Arbeitszeit so zu verteilen, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt. Eine Woche vorher ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. den Dienstnehmern herzustellen.
- Eine Durchrechnungsregelung ist nur zulässig, wenn diese in einer Betriebsvereinbarung, oder wenn kein Betriebsrat besteht, mit den Dienstnehmern in schriftlichen Einzelverträgen vereinbart wird.
- Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis höchstens 52 Wochen ist jedenfalls mit Betriebsvereinbarung möglich, dafür ist aber die Verständigung der Kollektivvertragspartner notwendig.

Anhang V

Für die Verwendung des Privat-Pkws der Dienstnehmer bei Dienstreisen ist eine ausdrückliche Bewilligung bzw. ein Reiseauftrag erforderlich. Für die Verwendung des Dienstnehmerfahrzeuges über Auftrag wird ein Kilometergeld (in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes) gewährt.

Anhang VI

Für Dienstnehmer in Buschenschänken, in denen kein gänzlichliches Rauchverbot gilt, gelten folgende zusätzliche Bestimmungen:

- 1.** Werdende Mütter dürfen in Räumen, in denen sie die Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten.
- 2.** Ein Arbeitnehmer, der noch nicht unter die Bestimmungen „Abfertigung neu“ fällt, hat einen Abfertigungsanspruch im gesetzlichen Ausmaß auch dann, wenn er sein Dienstverhältnis „wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens“ kündigt.
- 3.** Dem Arbeitnehmer muss die bezahlte Freizeit für diagnostische Maßnahmen (Untersuchungen) im Zusammenhang mit „Passivrauchen am Arbeitsplatz“ gewährt werden.
- 4.** Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Bezug auf Passivrauchen festzulegen.
- 5.** Jugendliche (Personen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) sind überwiegend in Räumen zu beschäftigen, in denen nicht geraucht werden darf.