Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Geltungsdauer	1
§ 3 Abschluss des Dienstverhältnisses	2
§ 3a Sonderregelungen für Arbeitgeberzusammenschlüsse	3
§ 4 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers	4
§ 5 Arbeitszeit	4
§ 6 Sonn-, Feiertags- und Nachtruhe	5
§ 7 Entgelt	6
§ 8 Entgelt in Rumpfmonaten	7
§ 9 Ansprüche der Dienstnehmer bei Überlassung	8
§ 10 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit	9
§ 11 Überstundenpauschale und Abrechnung der Mehrdienstleistungen	10
§ 12 Arbeiten während der Nachtruhezeit	11
§ 13 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)	11
§ 14 Dienstwohnung	13
§ 15 Berufliche Fort- und Weiterbildung	14
§ 16 Urlaub	15
§ 17 Engeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall)	16
§ 18 Entgelt bei Dienstverhinderung aus anderen wichtigen Gründen (gilt nicht für Angestellte)	17
§ 19 Mutterschutz und Jugendschutz	17
§ 20 Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz	18
§ 21 Lehrlingswesen (gilt nicht für Angestellte)	19
§ 22 Kündigungsfristen für Arbeiter (gilt nicht für Angestellte)	19
§ 23 Kündigungsfristen für Angestellte	20
§ 24 Abfertigung	20
§ 25 Unabdingbarkeit	21
§ 26 Erlöschen der Ansprüche	22
§ 27 Schlichtung von Streitigkeiten	22
§ 28 Anwendung des Landarbeitsgesetzes 2021	22
§ 29 Dienstzeugnis	22
§ 30 Übergangsbestimmungen zum Kollektivvertrag 1.1.2020	23
§ 31 Mitarbeiterprämien	24
A N H A N G I	25
A N H A N G II	27
A N H A N G III	27
A N H A N G IV	28
A N H A N G V	29
A N H A N G VI	30
A N H A N G VII	31
A N H A N G VIII	35
A N H A N G IX	36

Kollektivvertrag
für die Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich

Abgeschlossen auf Grund des § 118 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 2021 – LAG) zwischen der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer, Wiener Str. 64, 3100 St. Pölten, und der Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich (NÖ Landarbeiterkammer), 1015 Wien, Marco-d´Aviano-Gasse 1.

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: Für das Bundesland Niederösterreich
Sachlich und persönlich: Für alle Dienstgeber sowie die Arbeiter, Angestellten, Lehrlinge und Praktikanten in allen bäuerlich geführten Betrieben im Sinne des § 4 LAG. Für das Vorliegen eines bäuerlichen Betriebes ist insbesondere die Wahl der Rechtsform und des Einsatzes von Arbeitskraft unerheblich. Für Angestellte gelten nicht die §§ 3 Z 5 und 6, 5 Z 7, 11 Z 1 und 2, 18, 21, 22 sowie 24 Z 1 und 2. Anstatt dieser Bestimmungen kommen die entsprechenden Regelungen des Gutsangestelltengesetzes sowie arbeitsrechtlicher Sondergesetze zur Anwendung.[1]

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag einschließlich der Lohn- und Gehaltssätze (siehe Anhänge) tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

2. Er kann von jedem Vertragspartner mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalendermonates gekündigt werden. Für die Aufkündigung der Lohn- und Gehaltssätze (Anhang), die einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bilden, genügt die Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat.

---

[1] Ein Pflichtpraktikum in einem landwirtschaftlichen Beruf wird grundsätzlich in Form eines Dienstverhältnisses absolviert. Der Gegenbeweis ist im Einzelfall zulässig.

Sofern ein Pflichtpraktikum absolviert wird, das einen Ausbildungszweck erfüllt, gebührt unbeschadet des Dienstnehmerstatus nur die Praktikantenentschädigung gemäß Anhang IV dieses Kollektivvertrages. Für Praktika bis zur Dauer von vier Monaten gelten die gesetzlichen Sonderzahlungen als gemäß § 13 Z 8 und 9 in die Entschädigung nach Anhang IV eingerechnet. Für Praktika mit einer Dauer von mehr als 4 Monaten gebühren zusätzlich zu der Entschädigung gemäß Anhang IV Sonderzahlungen gemäß § 13 dieses Kollektivvertrages.

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

4. Die durch Kündigung zum Erlöschen gebrachten Vertragsbestimmungen bleiben für die Dienstverhältnisse, die unmittelbar vorher von ihnen erfasst waren, solange weiter aufrecht, bis sie durch neue ersetzt werden.

§ 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 Probedienstverhältnis 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. Bei Abschluss eines Dienstverhältnisses mit Erntehelfern, mit denen ein Dienstverhältnis für einen Zeitraum von höchstens 3 Monaten und zusätzlich eine Durchrechnungsvereinbarung gem. § 5 Z 7 dieses Kollektivvertrages abgeschlossen wird, kann schriftlich ein maximal zweiwöchiges Probedienstverhältnis vereinbart werden.

4. Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund den Dienst nicht an oder lässt der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund nicht zum Dienst zu, so finden die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses Anwendung. Dieselbe Regelung gilt auch für das Probedienstverhältnis. Gebührt aufgrund einer derartigen Pflichtverletzung dem Dienstnehmer ein Schadenersatzanspruch, umfasst dieser jedenfalls tatsächlich aufgewendete Reisekosten.

5. (gilt nicht für Angestellte)
Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat oder innerhalb von drei Monaten ohne Verschulden des Dienstnehmers beendet wurde. Zu den Umzugskosten gehören jedenfalls die Fahrt- und Transportspesen.

6. (gilt nicht für Angestellte)
Ist die Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers während der Dauer des Dienstverhältnisses im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten.

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

8. Bei Dienstantritt ist dem Dienstnehmer ein Dienstschein entsprechend Anhang VII auszustellen und zu übergeben. Angestellten ist ein Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG auszuhändigen.

§ 3a Sonderregelungen für Arbeitgeberzusammenschlüsse

1. Befristete Dienstverhältnisse:

Schließt ein Arbeitgeberzusammenschluss einen nicht länger als sechs Monate befristeten Dienstvertrag mit einem Dienstnehmer ab, so ist die Vereinbarung einer vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber unwirksam.

2. Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit:

a) Für jeden Dienstnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Bezugsort zu definieren. Es kann nur ein Bezugsort (in der Regel der Sitz eines der beteiligten Betriebe) festgelegt werden.

b) Für die Fahrtstrecke Wohnort – Bezugsort und zurück (Bezugsstrecke) wird keine Vergütung geleistet.

c) Sobald durch die Hin- oder Rückfahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb ein tatsächlicher Mehraufwand an zurückzulegenden Kilometern im Vergleich zur Bezugsstrecke entsteht, erhält der Dienstnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Dienstnehmer der Mehraufwand der Fahrtkosten (Mehrkosten des Tickets) zu ersetzen.

d) Ein zeitlicher Mehraufwand für die Fahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb wird abgegolten, sobald die jeweilige Fahrtdauer die Fahrtdauer der Bezugsstrecke um mehr als 15 Minuten überschreitet. Dies bedeutet, dass ein zeitlicher Mehraufwand von 15 Minuten

nicht abgegolten wird. Übersteigt der zeitliche Mehraufwand 15 Minuten, gebührt für den zeitlichen Gesamtmehraufwand

- von 16 Minuten bis 30 Minuten – ein viertel Stundenlohn
- von 31 Minuten bis 45 Minuten – ein halber Stundelohn
- von 46 Minuten bis 60 Minuten – ein dreiviertel Stundenlohn
- darüber hinaus – entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Gesamtmehraufwand (- 15 min)

§ 4 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers

siehe § 12 LAG 2021.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Normalarbeitszeit darf – vorbehaltlich einer nach dem Landarbeitsgesetz 2021 oder nach diesem Kollektivvertrag zulässigen Flexibilisierung der Arbeitszeit – 40 Wochenstunden nicht überschreiten.

2. Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist zu vereinbaren. Für die Änderung der Lage der Normalarbeitszeit durch den Dienstgeber gilt § 29 Abs. 2 und 3 LAG 2021.

3. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit nach Z 1 um 3 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die in Z 1 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.

5. Der 24. und 31. Dezember sind bei Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden arbeitsfrei.

6. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung, kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreitet. Diese Regelung gilt nur für Dienstverhältnisse im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden.

7. (gilt nicht für Angestellte)

Für vollbeschäftigte Erntehelfer, deren Dienstverhältnis für einen Zeitraum von höchstens 3 Monaten abgeschlossen wird, kann abweichend vom oben Stehenden für einen im Vorhinein festgelegten Durchrechnungszeitraum von bis zu 3 Monaten zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. Die Normalarbeitszeit darf 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten, wobei ein Tag pro Arbeitswoche zur Gänze arbeitsfrei sein muss. Der Zeitausgleich ist in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu verbrauchen; innerhalb des jeweils vereinbarten Durchrechnungszeitraumes kann die Tagesarbeitszeit auf maximal zwölf Stunden ausgedehnt werden. Für Mehrarbeitsstunden im Rahmen der im Durchrechnungszeitraum vereinbarten Tages- bzw. Wochenarbeitszeit fällt kein Überstundenzuschlag an, sofern ein Ausgleich erfolgt. Werden Mehrarbeitsstunden während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen, so ist jedoch für diese Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen. Verbleiben am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bzw. nach Beendigung des Dienstverhältnisses Minusstunden (Wenigerarbeitsstunden des Arbeitnehmers), so besteht für den Dienstnehmer keine Verpflichtung zur Entgeltrückzahlung. Dies gilt jedoch nicht im Falle der Selbstkündigung, der berechtigten Entlassung und des unbegründeten vorzeitigen Dienstaustrittes. Die Durchrechnungsvereinbarung ist nur dann wirksam, wenn der Dienstnehmer im Ausmaß von zumindest 40 Wochenstunden bei der gesetzlichen Sozialversicherung angemeldet und wenn die Vereinbarung auch schriftlich in der Muttersprache des Dienstnehmers abgeschlossen wird.

8. Teilzeitbeschäftigten gebührt für Mehrstunden, die nicht innerhalb des gesetzlich vorgesehenen Zeitraumes von derzeit drei Monaten durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden, ein Zuschlag von 25 %. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser gesetzlich vorgesehene Zeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden. Sofern die vereinbarte Arbeitszeit mindestens 20 Wochenstunden beträgt, kann die Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes durch schriftliche Einzelvereinbarung erfolgen, wenn kein Betriebsrat besteht.

9. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf höchstens 10 Stunden ausgedehnt werden. Wenn davon Gebrauch gemacht wird, soll die Normalarbeitszeit tunlichst auf möglichst wenige Arbeitstage pro Woche aufgeteilt werden.

§ 6 Sonn-, Feiertags- und Nachtruhe

1. Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz in der jeweils gültigen Fassung und der 15. 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 15. November, 8., 25. und 26. Dezember.

2. An Sonn- und Feiertagen dürfen Dienstnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

a) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
b) Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO 1994;
c) Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- und Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind[2];
d) unaufschiebbare Erntetätigkeiten und unaufschiebbare kulturerhaltende Maßnahmen;
e) Tätigkeiten, die aufgrund vertraglicher Lieferverpflichtungen erforderlich sind;
f) Tätigkeiten im Rahmen der Direktvermarktung.

3. Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmer beschäftigt werden,
a) wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist;
b) bei Elementarereignissen;
c) bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

4. Als Nachtruhe gilt die Zeit zwischen 19.00 Uhr und 5.00 Uhr, wobei dem Dienstnehmer eine ununterbrochene Nachtruhe von elf Stunden gebührt.

§ 7 Entgelt

1. Das Entgelt besteht aus einem Barlohn (Anhang I, II und IV) sowie allenfalls ausdrücklich vereinbarten Sachbezügen. Löhne und Gehälter sind tunlichst bis zum Monatsletzten zu bezahlen. Bei Abrechnungen, die von Arbeitszeitaufzeichnungen abhängig sind, hat die Zahlung spätestens bis zum fünften Werktag des Folgemonats zu erfolgen. Taglöhnern ist das Entgelt am letzten Arbeitstag zu bezahlen. Jeder Dienstnehmer ist berechtigt, eine schriftliche Lohnabrechnung zu fordern. Den Monatslöhnern ist bei der Auszahlung des Lohnes eine schriftliche Lohnabrechnung auszufolgen.

[2] Darunter sind auch Tätigkeiten im Rahmen von Kellergassenfesten und Hoffesten zu verstehen.

2. Kollektivvertragliche Erhöhungen der Entgeltsätze in den Anhängen I und IV sind stets so zu verstehen, dass bestehende Überzahlungen in ihrer betragsmäßigen Höhe aufrecht bleiben.[3]

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

4. Der Gehilfen-, Facharbeiter- bzw. Meisterlohn gebührt jenen Dienstnehmern, die nach den Bestimmungen der NÖ Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung als Gehilfe, Facharbeiter oder Meister gelten.

5. Die im Anhang zu diesem Kollektivvertrag festgelegten Löhne und Gehälter sind Mindestentgelte.

6. Für Erntehelfer kann abweichend von obiger Regelung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer eine schriftliche Vereinbarung über einen Akkord- oder Leistungslohn getroffen werden. Anknüpfungspunkte können etwa eine auf eine Zeiteinheit bezogene einzubringende Erntemenge oder zu bearbeitende Fläche sein. Der Akkordlohn ist so festzusetzen, dass der Dienstnehmer bei entsprechender Leistung die Möglichkeit hat, innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit einen im Vergleich zum Zeitlohn mindestens um 10 % höheren Verdienst zu erreichen. Dem Dienstnehmer gebührt jedoch mindestens ein Lohn im Ausmaß des Akkordrichtsatzes. Der Akkordrichtsatz ist der vom Monatslohn der jeweils anzuwendenden Kategorie dieses Kollektivvertrages abgeleitete Stundenlohn. Sämtliche abgeschlossenen Akkordvereinbarungen sind in ihrem vollen Umfang in Form von Mustervereinbarungen der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer zu übermitteln. Die NÖ Landarbeiterkammer ist von der Hinterlegung zu informieren und genießt ein Einsichtsrecht.

§ 8 Entgelt in Rumpfmonaten

Beginnt ein Dienstverhältnis nicht am Monatsersten bzw. endet ein Dienstverhältnis nicht am Monatsletzten, so gebührt – sofern nicht der Taglöhneransatz zur Anwendung gelangt – ein aliquoter Teil des Monatsentgelts. Bei der Berechnung des aliquoten Teiles ist nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

a) Das Entgelt für die Normalarbeitszeit gebührt nach der Anzahl der tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden. Der Wert einer Normalarbeitsstunde wird durch Teilung des Grundentgelts durch 173,2 ermittelt[4].

---

[3] Hinsichtlich der mit Wirkung ab 1.1.2020 angeordneten Erhöhung der Mindestlöhne und -gehälter gilt die Übergangsbestimmung § 30.

[4] Lit. e) regelt ausschließlich sämtliche Fälle, in denen bloß der Entgeltzahlungsanspruch untermonatig endet oder beginnt, nicht aber das Dienstverhältnis selbst. Dies betrifft typischerweise lange Krankenstände oder Fälle

b) Darüber hinaus erhält der Dienstnehmer auch einen aliquoten Anteil am Überstundenpauschale. Dieser beträgt pro Kalendertag, an dem Entgeltzahlungspflicht besteht, 1/30 des monatlich zustehenden Überstundenpauschales.
c) Der Gesamtanspruch gem. lit. a) und lit. b) ist jedoch mit dem für das vereinbarte Beschäftigungsausmaß laut Kollektivvertrag oder Dienstvertrag zustehenden Monatsentgelt begrenzt.
d) Sofern im Eintritts- bzw. Austrittsmonat über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehende Überstunden oder Mehrstunden geleistet werden, steht dafür eine gesonderte Vergütung zu, soweit diese Mehrleistungen keinen Ausgleich im Rahmen des Überstundenpauschales oder eines zulässigen Durchrechnungsmodells finden.
e) Endet nicht das Dienstverhältnis untermonatig, sondern lediglich der Anspruch auf Entgeltzahlung (zB Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches bei längerer Arbeitsunfähigkeit), so ist pro Kalendertag des Entgeltfortzahlungszeitraumes 1/30 des Monatsentgeltes Berechnungsgrundlage für die dem Dienstnehmer zustehende Fortzahlung des Entgeltes[4].

§ 9 Ansprüche der Dienstnehmer bei Überlassung

1. Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.

2. An einen anderen Dienstgeber überlassene Dienstnehmer haben für die Dauer der Überlassung Anspruch auf den im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn, wenn dieser höher ist als der in den Anhängen I – IV geregelte Mindestlohn.

3. Sollte im Beschäftigerbetrieb ein anderer Kollektivvertrag zur Anwendung kommen, hat der Überlasser den Dienstnehmer über den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag, die Einstufung in denselben sowie den Grundlohn zu informieren. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der in den Anhängen I - IV geregelte Mindestlohn höher ist als der im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Lohn.

---

von Wochengeldbezug und Karenzierungen. Wenn hingegen aufgrund des Beginnes oder Endes des Dienstverhältnisses ein Rumpfmonat entsteht, liegt immer ein Anwendungsfall von lit. a) vor. Dies gilt selbst dann, wenn in diesem Monat (auch) Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bestehen. Anstelle der tatsächlich geleisteten Arbeit sind in diesen Fällen die Stunden der vereinbarten Normalarbeitszeit als Berechnungsgrundlage heranzuziehen.
Beispiel: Ein Dienstverhältnis endet wegen Zeitablaufs am Freitag, dem 3. Juli. Es ist eine Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden gleichmäßig verteilt von Montag bis Freitag vereinbart. Der Dienstnehmer hat noch Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung. Am Mittwoch, dem 1. Juli, war der Dienstnehmer krank, am Donnerstag und Freitag hat er die Normalarbeitszeit geleistet. Der Entgeltanspruch für die Normalarbeitszeit im Rumpfmonat Juli beträgt 24 Stundenlöhne zuzüglich 3/30 des Überstundenpauschales.

4. Wenn die Überlassung des Dienstnehmers in den Beschäftigerbetrieb eine Woche nicht überschreitet und der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird, sind Z 2 und 3 nicht anzuwenden.

§ 10 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Leistung von Überstunden 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 % höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind.

3. Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltengehalt heranzuziehen. Für (wider dem Überstundenverbot erbrachte) Überstunden jugendlicher Dienstnehmer gilt dieselbe Regelung.

4. Ein Zuschlag von 100 % gebührt für

a) Arbeiten an Sonntagen, sofern Z 5, 5a und 6 nichts anderes bestimmen;

b) Arbeiten während der Wochenruhe (§ 163 Abs. 2 LAG 2021) oder der Ausgleichsruhe (§ 165 LAG 2021).

5. Dienstnehmer in Buschenschanken und Erntehelfer (Lohnkategorien 5 des Anhanges I) haben für Arbeiten während der vereinbarten Normalarbeitszeit[5] an Sonntagen keinen Anspruch auf den Sonntagszuschlag gemäß Z 4. Dasselbe gilt für Dienstnehmer in Almausschanken, bei Kellergassen- und Hoffesten, sofern sie ausschließlich für diese Tätigkeit aufgenommen werden.

5a. Dienstnehmer in der Direktvermarktung saisonaler Produkte haben für Arbeiten im Rahmen der vereinbarten Normalarbeitszeit[5] Anspruch auf einen Sonntagszuschlag in der Höhe von 50%, sofern sie ausschließlich für diese Tätigkeiten aufgenommen wurden und nicht mehr als zehn Sonntage im Kalenderjahr bei demselben Dienstgeber beschäftigt werden.

6. Für Arbeiter der Lohnkategorien 1 bis 4 des Anhanges I besteht kein Anspruch auf den Zuschlag gemäß Z 4, wenn sie folgende Tätigkeiten in der vereinbarten Normalarbeitszeit[5] am Sonntag verrichten:

---

[5] Vereinbarte Normalarbeitszeit bedeutet, dass die Lage der Normalarbeitszeit zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich festgelegt wird. Eine einseitige Änderung der Normalarbeitszeit gemäß § 29 Abs. 2 LAG 2021– auch wenn sie zulässig ist – hat keinen Wegfall des 100%igen Sonntagszuschlags zur Folge.

a) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt

b) unaufschiebbare Erntetätigkeiten oder unaufschiebbare kulturerhaltende Maßnahmen

7. Für Feiertage, die gemäß § 6 Z 1 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

8. Generell gelangt auf einen Sachverhalt immer nur der höchste in diesem Kollektivvertrag dafür geregelte Zuschlag zur Anwendung. Wenn in einer Arbeitswoche Überstunden durch die Überschreitung der höchstzulässigen Wochenarbeitszeit anfallen, können Arbeiten während der vereinbarten Normalarbeitszeit an Sonntagen nur dann zuschlagfrei verbleiben, wenn sie regelmäßig geleistet werden.

§ 11 Überstundenpauschale und Abrechnung der Mehrdienstleistungen

1. (gilt nicht für Angestellte)
Den Arbeitern der Lohnkategorien 1 bis 4 des Anhanges I gebührt neben dem Grundlohn als integrierter Lohnbestandteil ein Überstundenpauschale, dessen Höhe im Anhang II festgesetzt wird. Dieses Überstundenpauschale ist Teil des kollektivvertraglichen Mindestlohns und gebührt auch dann, wenn keine Überstunden gefordert und erbracht werden. Damit sind auch Mehrdienstleistungen an Sonntagen, Feiertagen oder während der Nachtruhezeit abgegolten, soweit sie das Pauschale nicht überschreiten. Darüber hinausgehende Mehrstunden sind mit den entsprechenden Zuschlägen abzurechnen. Nicht von diesem Pauschale abgedeckt sind Arbeiten während der Wochenend- bzw. Wochenruhe (§ 163 Abs. 1 und 2 LAG 2021) sowie während der Ausgleichsruhezeit (§ 165 LAG 2021).

Auf Erntehelfer bis drei Monate mit Durchrechnungsvereinbarung gemäß § 5 Z 7 (Kategorie 5), Dienstnehmer in Buschenschanken (Kategorien 6a und 6b) sowie Angestellte, Taglöhner und unständig beschäftigte Dienstnehmer in Buschenschanken, Lehrlinge und Praktikanten finden die Bestimmungen zum zwingenden Überstundenpauschale keine Anwendung.

2. (gilt nicht für Angestellte)
Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt das Überstundenpauschale anteilig.

3. Der Grundlohn muss im Dienstvertrag oder Dienstschein betragsmäßig angeführt werden.

4. Der Wert einer Überstunde wird durch Teilung des dem Dienstnehmer bei Vollzeitbeschäftigung gebührenden Grundlohns bzw. eines allenfalls vereinbarten höheren Monatslohnes (Monatsgehaltes) durch 173,2 sowie Zurechnung des gebührenden Überstundenzuschlages ermittelt. Soweit Mehrdienstleistungen im dem Dienstnehmer gebührenden Überstundenpauschale gemäß Anhang II Deckung finden, sind diese nicht gesondert zu entlohnen.

5. Jugendliche dürfen zu Überstundenarbeit nicht herangezogen werden. Jugendliche Ferialaushilfen haben keinen Anspruch auf das Überstundenpauschale. Werden von Jugendlichen dennoch Überstunden geleistet, ist für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn, mangels einer solchen Vereinbarung zumindest der niedrigste Facharbeiterlohn laut Anhang I, heranzuziehen.

§ 12 Arbeiten während der Nachtruhezeit

1. Für Arbeiten während der vereinbarten Normalarbeitszeit bis 22 Uhr gebührt kein Zuschlag.

2. Für Überstundenarbeit bis 22 Uhr gebührt ein (gewöhnlicher) Überstundenzuschlag von 50 %.

3. Für Arbeiten zwischen 22 Uhr und 5 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.

4. Abweichend von Z 3 gebührt Dienstnehmern in Buschenschanken für Arbeiten während der vereinbarten Normalarbeitszeit zwischen 22 Uhr und 24 Uhr ein Zuschlag von 50 %. Dasselbe gilt für Dienstnehmer in Almausschanken, bei Kellergassen- und Hoffesten, sofern sie ausschließlich für diese Tätigkeit aufgenommen werden.

§ 13 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

1. Die Dienstnehmer erhalten jedes Kalenderjahr sowohl einen Urlaubszuschuss als auch ein Weihnachtsgeld in der Höhe von je 100 % des monatlichen Bruttoentgeltes (einschließlich eines allfälligen Überstundenpauschales und allfälliger einen Lohnbestandteil bildender Sachbezüge, jedoch ausschließlich vom Überstundenpauschale nicht abgedeckter Überstunden). Der Urlaubszuschuss ist mit dem Juni-Bezug, das Weihnachtsgeld mit dem November-Bezug auszuzahlen, sofern im Folgenden nichts anderes geregelt wird.

2. Für Arbeiter aller Lohnkategorien des Anhanges I (einschließlich unständig Beschäftigter) reduziert sich das Ausmaß jeder der beiden Sonderzahlungen während der ersten drei Kalenderjahre im selben Betrieb auf 155/173,2 der Bemessungsgrundlage laut Z 1.

Eine Zusammenrechnung von Dienstverhältnissen im selben Betrieb findet nur dann statt, wenn diese während zumindest 300 Tagen in einem Kalenderjahr in diesem Betrieb bestehen. Für durchgehend im selben Betrieb beschäftigte Dienstnehmer gilt hinsichtlich der Zusammenrechnung das Eintrittsjahr, selbst bei unterjährigem Eintritt, als volles Kalenderjahr.

3. Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Dienstnehmern gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen. Die Höhe dieser Sonderzahlungen bemisst sich nach der insgesamt im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Für den Fall, dass im Kalenderjahr nicht durchgehend Anspruch auf Entgelt besteht, sind diese Zeiten bei der Bemessung der Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen. Das gilt im Besonderen für entgeltfreie Zeiträume in Folge von Krankenständen. Zeiträume einer geminderten Entgeltfortzahlung (Leistung von Teilentgelt) sind aliquot zu berücksichtigen (Mischberechnung).

4. Für die während des Kalenderjahres eintretenden Dienstnehmer sind der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes mit dem Juni-Bezug fällig, berechnet von der vom Zeitpunkt des Eintrittes bis zum 30.6. zurückgelegten Dienstzeit. Der Restbetrag des für dieses Kalenderjahr noch zustehenden Urlaubszuschusses bzw. Weihnachtsgeldes ist bei Ende des Dienstverhältnisses, spätestens jedoch mit der Abrechnung für November fällig. Bei unterjährig befristeten Dienstverhältnissen mit einer Dauer von nicht mehr als 10 Wochen, werden beide Sonderzahlungen jedenfalls erst mit Ende des Dienstverhältnisses fällig und ausbezahlt.

5. Wenn im Laufe des Kalenderjahres eine Änderung der vereinbarten Normalarbeitszeit eintritt, so bemessen sich die Sonderzahlungen im Verhältnis der insgesamt in diesem Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeiten. Für die mit dem Juni-Bezug fällige(n) Auszahlung(en) sind die bis zu diesem Zeitpunkt im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeiten anteilig zu berücksichtigen und am Jahresende im Verhältnis der insgesamt in diesem Kalenderjahr vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend neu zu bemessen (Jahresmischsonderzahlung).

6. Für Dienstnehmer, die innerhalb eines Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollenden, ist eine Mischberechnung unter anteiliger Berücksichtigung von Lehrlingseinkommen und Arbeitslohn vorzunehmen.

7. Diese Ansprüche bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer vorzeitig ohne wichtigen Grund aus dem Dienstverhältnis austritt.

8. Die monatliche Auszahlung der anteiligen Sonderzahlungen zusätzlich zum Monatslohn gemäß den Anhängen I bis IV ist dann zulässig, wenn darüber eine schriftliche Vereinbarung errichtet wird. Auf einen allfälligen steuerlichen Nachteil ist der Dienstnehmer gesondert hinzuweisen.

9. Eine Einrechnung der Sonderzahlungen in die Lohnansätze gemäß den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag hat ausschließlich bei Praktikanten mit einer Dauer des Dienstverhältnisses bis zu vier Monaten zu erfolgen.

§ 14 Dienstwohnung

1. Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muss die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. In Kellerräumen oder Ställen dürfen keine Wohnungen errichtet werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzusorgen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes müssen getrennt untergebracht werden.

2. Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsübliche Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen.

3. Für die verheirateten Dienstnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sind.

4. Wenn keine geeigneten Landarbeiterwohnungen vorhanden sind, ist durch die Bezirksverwaltungsbehörde über Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber zu beauftragen, innerhalb einer angemessenen Frist für die Herstellung neuer bzw. für die Verbesserung bestehender Landarbeiterwohnungen zu sorgen.

5. Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorrübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen ihrem Verwendungszweck entsprechend bemessen, eingerichtet und ausgestattet sein. Sie haben den hygienischen Anforderungen zu entsprechen und angemessene raumklimatische Verhältnisse aufzuweisen. Insbesondere müssen sie frei von gesundheitsgefährdendem Schimmelbefall sein. Für ausreichende Be- und Entlüftung, Belichtung und Beleuchtung ist zu sorgen. Den Arbeitnehmern sind geeignete Dusch- und Waschgelegenheiten sowie Toiletten zur Verfügung zu stellen. Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser ist sicherzustellen.

6. Bei der Beurteilung der Eignung und Angemessenheit ist die Dauer der Unterbringung zu berücksichtigen.

7. Insbesondere sind folgende Kriterien zu erfüllen:

a) Bewohnen Personen verschiedener Familienzugehörigkeit gemeinsam eine Unterkunft, muss für jede Person ein versperrbarer Kasten zur Verfügung stehen.

b) Schlafräume müssen versperrbar, nach Geschlechtern getrennt benutzbar sein und auch gesonderte Zugänge haben.

c) Einrichtungen zum Zubereiten und Wärmen sowie zum Kühlen von Speisen und Getränken müssen vorhanden sein.

d) Die lichte Höhe von Aufenthalts- und Wohnräumen muss mindestens 2,5 m betragen.

e) Der freie Luftraum pro Dienstnehmer muss in Wohn- und Schlafräumen mindestens 10 m³ betragen.

f) Mittel für die erste Hilfe müssen bereitgestellt werden.

g) Sofern Raucher und Nichtraucher nicht in getrennten Räumen untergebracht werden, ist das Rauchen zu untersagen.

h) Einrichtungen zum Trocknen nasser Kleidung sind zur Verfügung zu stellen.

i) Es muss ein Bett samt Bettzeug zur Verfügung stehen. Etagenbetten sind nicht zulässig.

8. Die Instandhaltung der Dienstwohnung obliegt dem Betrieb. Die Arbeitnehmer haben sämtliche Unterkünfte und sanitären Einrichtungen sowie zur Verfügung gestellte Einrichtungsgegenstände sorgsam zu behandeln. Darunter ist insbesondere auch das regelmäßige Lüften sämtlicher Wohn- und Schlafräume zu verstehen. Wohnräume, Sanitäranlagen oder Einrichtungsgegenstände, die einzelnen oder familiär verbundenen Arbeitnehmern zur ausschließlichen Nutzung zur Verfügung stehen, sind jedenfalls von jenen außerhalb der Arbeitszeit in hygienisch einwandfreiem Zustand zu erhalten. Sanitärräumlichkeiten, die nach den einschlägigen arbeitsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen im Zusammenhang mit der Verrichtung der geschuldeten Arbeitsleistung zur Verfügung stehen müssen, sind jedenfalls vom Arbeitgeber in hygienisch einwandfreiem Zustand zu erhalten.

9. Sämtliche Räumlichkeiten und Gegenstände sind unter Berücksichtigung der üblichen Abnutzung in ordentlichem Zustand zurückzustellen. Durch Mutwillen oder Fahrlässigkeit der Bewohner entstandene Schäden werden auf Kosten des Dienstnehmers behoben.

§ 15 Berufliche Fort- und Weiterbildung

1. Bei betrieblicher Notwendigkeit sind die Kosten für die nachfolgend aufgezählten gesetzlich verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen vom Dienstgeber zu tragen. Die vom Arbeitnehmer für den Besuch von diesen Ausbildungseinheiten aufgewendete Zeit stellt Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne dar und ist zu bezahlen. Die Vereinbarung eines

Ausbildungskostenrückersatzes ist zulässig, wobei § 2d AVRAG sinngemäß anzuwenden ist.

a) Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz

b) die für die Erlangung des Pflanzenschutz-Sachkundeausweises nach dem NÖ Pflanzenschutzmittelgesetz (NÖ PSM-AusbbVO 2012) notwendige Ausbildung

2. Dienstgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zu Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen an den von den zuständigen Sozialversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungskursen während der Dienstzeit teilnehmen.

§ 16 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 (5 Wochen) und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage (6 Wochen).

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

3. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses gebührt für nicht verbrauchten Urlaub eine Urlaubsersatzleistung. Für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, besteht Anspruch auf der zurückgelegten Dienstzeit aliquoten Urlaub.

4. Es gelten für Arbeiter die Regelungen des Landarbeitsgesetzes 2021 (§ § 98 bis 105) sowie für Angestellte jene des Urlaubsgesetzes.

5. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet. Ab 2019 sind sämtliche gesetzliche Karenzzeiten gemäß den

Anrechnungsbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 bzw. des Väter-Karenzgesetzes zu berücksichtigen.

§ 17 Engeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall)

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses 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; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

2. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

3. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Leistung seiner Dienste verhindert, besteht ein besonderer Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

4. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben 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. 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 den für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

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

6. Wenn während der Dienstverhinderung die vereinbarte volle Station oder Teile davon nicht in Anspruch genommen werden, entfällt für diese Zeit der im § 7 Z 3

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 III weiter in Anspruch nehmen.

7. Es gelten für Arbeiter die Regelungen des Landarbeitsgesetzes 2021 (§§ 23 bis 27) sowie für Angestellte jene des Gutsangestelltengesetzes (§§ 8 und 9).

§ 18 Entgelt bei Dienstverhinderung aus anderen wichtigen Gründen (gilt nicht für Angestellte)

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:

a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen

b) Begräbnis des Gatten, der Kinder, der Geschwister, Eltern oder Schwiegereltern

c) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder

d) Aufsuchen eines Arztes oder Zahnbehandlung

e) Vorladung vor Gericht, sonstige Behörden und öffentliche Ämter sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgeltes hat

f) Wohnungswechsel

g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen

h) öffentliche Hilfeleistungen

i) Ausübung des Wahlrechtes im Inland

j) Niederkunft der Gattin

§ 19 Mutterschutz und Jugendschutz

1. a) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor Beginn der Acht-Wochen-Frist den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen.

b) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Acht-Wochen-Frist) nicht beschäftigt werden.

c) Die Acht-Wochen-Frist wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

d) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Acht-Wochen-Frist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaße dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von zwölf Wochen.

2. Für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach Z 1 besteht gegenüber dem Dienstgeber keinerlei Anspruch auf Entgelt.

3. Die Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 44 Abs. 1 oder 4 LAG 2021 haben, können mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes vereinbaren. Die gesetzlichen Bestimmungen über die „vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ (§ 45 LAG 2021), insbesondere auch die Bestimmungen über die Abfertigung bei Elternteilzeit (§ 111 Abs. 7 bis 9 LAG 2021), sind jeweils mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes vereinbart werden kann.

4. Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19.00 und 5.00 Uhr nicht beschäftigt und zu Überstundenarbeit nicht herangezogen werden. Jugendliche über 16 Jahre dürfen – unbeschadet der Geltung des Überstundenverbots – ausnahmsweise in Buschenschanken und Almausschanken sowie bei Kellergassenfesten oder Hoffesten bis 22 Uhr beschäftigt werden.

§ 20 Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz

Für die Berechnung der Abfertigung alt, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), der Kündigungsfristen und des Urlaubsausmaßes wird jeder gesetzliche Karenzurlaub von sämtlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern (Arbeiter und Angestellte) für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet.

Ab 2019 sind sämtliche gesetzliche Karenzzeiten gemäß den Anrechnungsbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 bzw. des Väter-Karenzgesetzes zu berücksichtigen.

§ 21 Lehrlingswesen (gilt nicht für Angestellte)

1. Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen des 22. Abschnittes des Landarbeitsgesetzes 2021 sowie jene der NÖ LFBAO Anwendung. Die Lehrlingseinkommen werden im Anhang IV geregelt, der einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

2. Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten und die notwendigen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen. Die Lehrberechtigten haben die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu tragen. Bei Unterbringung in einem anderen Quartier sind ebenso die bei Unterbringung in einem Schülerheim entstehenden Kosten zu tragen.

3. Ein vom Ausschuss der Niederösterreichischen land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle beschlossener Musterlehrvertrag ist für Lehrverhältnisse, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, rechtsverbindlich.

§ 22 Kündigungsfristen für Arbeiter (gilt nicht für Angestellte)

1. Gemäß § 107 Abs. 2 letzter Satz LAG 2021 gelten für Arbeiter folgende Kündigungsfristen:

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

b) Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat.

c) Nur für die Dienstgeberkündigung erhöht sich nach Ablauf von fünf Jahren die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Jahren auf drei Monate und nach zwanzig Jahren auf fünf Monate.

2. Für die Berechnung der Kündigungsfristen wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet. Ab 2019 sind sämtliche gesetzliche Karenzzeiten gemäß den Anrechnungsbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 bzw. des Väter-Karenzgesetzes zu berücksichtigen.

§ 23 Kündigungsfristen für Angestellte

1. Für Angestellte kommt § 17 Gutsangestelltengesetz mit der Maßgabe zur Anwendung, dass mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung Kündigungstermin jeweils der Monatsletzte ist. § 17 Abs. 3 zweiter Satz Gutsangestelltengesetz gilt nicht.

2. Für die Berechnung der Kündigungsfristen wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet. Ab 2019 sind sämtliche gesetzliche Karenzzeiten gemäß den Anrechnungsbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 bzw. des Väter-Karenzgesetzes zu berücksichtigen.

§ 24 Abfertigung

1. (gilt nicht für Angestellte)
War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Sie beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 % des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 % des Jahresentgeltes bis zum vollen 25. Dienstjahr; vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes volle Dienstjahr um 3 % des Jahresentgeltes (siehe Tabelle im Anhang V). Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt. Dienstnehmern in Buschenschanken gebührt im Falle der Selbstkündigung die Abfertigung, wenn sie wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens erfolgt.

2. (gilt nicht für Angestellte)
Das Jahresentgelt, welches der Abfertigungsberechnung zugrunde zu legen ist, umfasst alle Entgeltanteile, die innerhalb des Zeitraumes von einem Jahr, sei es auf Grund kollektivvertraglicher oder sonstiger Vereinbarungen, dem Dienstnehmer gebühren, gleichgültig, ob es sich um Bar- oder Sachleistungen handelt.

3. Zur Berechnung der Abfertigung für Dienstnehmer, die nicht ununterbrochen beschäftigt sind, werden die beim selben Dienstgeber oder im selben Betrieb zurückgelegten Dienstzeiten (Arbeitstage) zusammengezählt, sofern sie im Kalenderjahr insgesamt mindestens 16 Wochen oder zusammenhängend jeweils mindestens vier Wochen betragen haben, und auf volle Jahre umgerechnet. Für

Angestellte findet eine Zusammenrechnung nur für Dienstzeiten ab dem 1.1.1990 statt[6].

a) Dienstverhältnisse, die während einer betriebs- bzw. saisonbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen werden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber innerhalb angemessener Frist in den Betrieb zurückkehrt.

b) Als Dienstzeiten (Arbeitstage) gelten die effektiven Arbeitstage, Urlaubszeiten, bezahlte Feiertage, Entgelttage nach § 18 und Freizeiten zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten in eigenen Wirtschaften.

c) Kommt zu Saisonbeginn nach dem Willen des Dienstgebers kein neues Dienstverhältnis zustande, so ist das wie eine einvernehmliche Lösung eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses zu betrachten und die Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß zu zahlen.

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

4. Für die Berechnung der Abfertigung alt wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet. Ab 2019 sind sämtliche gesetzliche Karenzzeiten gemäß den Anrechnungsbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 bzw. des Väter-Karenzgesetzes zu berücksichtigen.

5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers infolge eines Arbeitsunfalls im Rahmen seines Dienstverhältnisses aufgelöst, so gebührt die Abfertigung dessen gesetzlichen Erben. Unter mehreren gesetzlichen Erben fällt die Abfertigung jenen zu, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war.

Hinweis: Abfertigung neu: siehe Anhang VI

§ 25 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer regeln, durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den

[6] Sofern für Angestellte bereits am 01. Juni 2004 Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekassa einbezahlt wurden bzw. für jene, die unter die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMVG) fallen, kommen die Zusammenrechnungsbestimmungen nicht zur Anwendung.

Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 117 Abs. 3 LAG 2021).

§ 26 Erlöschen der Ansprüche

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf von 6 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 27 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Zur Schlichtung von Streitigkeiten 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 der 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 Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der NÖ Landesregierung beantragt werden.

2. Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen diesem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstgebern und Dienstnehmern soll vor Anrufung der Arbeitsgerichte ein Schlichtungsversuch unter Mitwirkung der Kollektivvertragspartner unternommen werden. Durch diese Schlichtungsklausel wird der Rechtsweg nicht beschränkt.

§ 28 Anwendung des Landarbeitsgesetzes 2021

Auf alle in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden für Arbeiter die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 Anwendung. Für Angestellte gilt das Landarbeitsgesetz 2021 nur so weit, als dies in dessen § 2 Abs. 1 festgelegt ist. Für Fragen des Arbeitsvertragsrechts der Angestellten sind das Gutsangestelltengesetz sowie die jeweils geltenden Sondergesetze (insbesondere das Urlaubsgesetz) maßgeblich.

§ 29 Dienstzeugnis

1. Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

2. Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen (Interimszeugnis).

3. Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

§ 30 Übergangsbestimmungen zum Kollektivvertrag 1.1.2020

Anlässlich der Erhöhung der Entgeltsätze im Anhang I per 1.1.2020 gelangt § 7 Z 2 nicht zur Anwendung. Stattdessen erhalten Dienstnehmer, denen Überzahlungen gewährt werden, unbeschadet der Geltung der neuen Mindestlöhne/-gehälter folgende Erhöhungen auf ihre Istlöhne/Istgehälter:

Lohntafel Arbeiter:

Kategorie 1	€ 60,98
Kategorie 2	€ 48,79 / € 59,09 / € 61,41
Kategorie 3	€ 46,74 / € 56,41
Kategorie 4	€ 43,95 / € 52,18
Kategorie 6a	€ 49,22 / € 51,46

Gehaltstafel Angestellte:

Kategorie 1	€ 33,80
Kategorie 2	€ 30,74
Kategorie 3	€ 26,73

§ 31 Mitarbeiterprämien

§ 31 Mitarbeiterprämien lautet:

1. Im Kalenderjahr 2024 können Mitarbeiterprämien bis 3.000,- € steuerfrei ausbezahlt werden, sofern diese Prämien in entsprechenden Betriebsvereinbarungen vorgesehen sind. Ist kein Betriebsrat eingerichtet, besteht diese Möglichkeit bei Vorliegen einer vertraglichen Vereinbarung für sämtliche Dienstnehmer des betreffenden Betriebes[7/8].

2. Im Kalenderjahr 2026 können Mitarbeiterprämien bis 500,- € steuerfrei (aber SV-pflichtig) ausbezahlt werden, sofern diese Prämien in entsprechenden Betriebsvereinbarungen vorgesehen sind. Ist kein Betriebsrat eingerichtet, besteht diese Möglichkeit bei Vorliegen einer vertraglichen Vereinbarung für sämtliche Dienstnehmer des betreffenden Betriebes.[7]

Landes-Landwirtschaftskammer für Niederösterreich

Der Präsident:	Der Kammerdirektor:
NR Johannes Schmuckenschlager e.h.	DI Franz Raab e.h.

Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft

Der Präsident:	Die Kammeramtsdirektorin:
Ing. Andreas Freistetter e.h.	Mag. Biana Pörner, M.A., e.h.

[7] Es muss sich dabei um zusätzliche Zahlungen handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Sie erhöhen nicht das Jahressechstel gemäß § 67 (2) EStG und werden nicht auf das Jahressechstel angerechnet.

[8] Diese Prämien gelten gemäß § 49 (3) Z 30 ASVG auch nicht als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung und sind darüber hinaus von Kommunalsteuer und Dienstgeberbeitrag zum FLAF befreit.

A N H A N G I

Lohntafel für Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben (ständige Dienstnehmer – Monatslöhner) Lohn in Euro

Arbeiter

Gültig ab 01. Jänner 2026

Kategorie	gewöhnlich a)	Facharbeiter b)	Meister c)
1. Betriebsführer, Wirtschafter	2.534,58 €		
2. Geprüfter Melker, Senner, Traktorführer, wenn vorwiegend als solcher in Verwendung	1.983,05 €	2.323,54 €	2.428,10 €
3. Landarbeiter, auch als Traktorführer in Verwendung, Pferdewärter, Ladner	1.930,71 €	2.290,67 €	
4. Landarbeiter für Haus, Hof, Feld und Stall	1.827,02 €	2.133,71 €	
5. Erntehelfer mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß § 5 Z 7 abgeschlossen wurde	1.920,00 €		
6a. Dienstnehmer in Buschenschanken, Almausschanken, bei Kellergassenfesten und Hoffesten ohne Inkasso[9]	2.015,79 €		
6b. Dienstnehmer in Buschenschanken, Almausschanken, bei Kellergassenfesten und Hoffesten mit Inkasso[9]	2.094,31 €		

[9] Dieser Lohnansatz ist heranzuziehen, wenn das Dienstverhältnis zur Ausübung dieser Tätigkeit begründet wird.

Angestellte:

Kategorie	Gehalt
1. Qualifiziertes Kanzleipersonal, insbesondere Buchhalter mit Lohnverrechnung	2.256,53 €
2. Kaufmännisches Personal mit Vorbildung oder ab dem fünften Berufsjahr	2.051,88 €
3. Kanzleikräfte ohne Vorbildung	1.989,60 €

Einheitlicher Stundenlohn für Taglöhner und unständige Dienstnehmer in Buschenschanken:

1. Taglöhner	11,79 €
2. Dienstnehmer in Buschenschanken ohne Inkasso	11,79 €
3. Dienstnehmer in Buschenschanken mit Inkasso	12,34 €

Taglöhner und unständige Dienstnehmer im Sinne dieser Bestimmung sind mit dem Begriff der fallweise Beschäftigten gemäß § 33 Abs. 3 ASVG gleichzusetzen.

Zur Bemessung der Beitragsgrundlage für Trinkgelder in der gesetzlichen Sozialversicherung ist die amtliche Verlautbarung Nr. 36/2026 der österreichischen Sozialversicherung vom 16.06.2026 heranzuziehen.

A N H A N G II

Überstundenpauschale für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben (ständige Dienstnehmer - Monatslöhner)

Gültig ab 01. Jänner 2026

Das Überstundenpauschale gem. § 11 des Kollektivvertrages beträgt in den Kategorien 1 bis 4 der Arbeiter gemäß der Lohntafel des Anhang I 156,90 € monatlich.

A N H A N G III

Geldwert für vereinbarte Naturalbezüge

Volle Station	monatl.	196,20 €	tägl. 6,54 €
Verpflegung	monatl.	156,97 €	tägl. 5,23 €
Wohnung	monatl.	19,62 €	tägl. 0,65 €
Beheizung u. Beleuchtung	monatl.	19,62 €	tägl. 0,65 €

Werden gemäß § 7 des Kollektivvertrages Naturalbezüge vereinbart, sind jeweils zutreffende Geldwerte vom Gesamtlohn (Anhang I und IV) in Abzug zu bringen.

A N H A N G IV

Lehrlingseinkommen:

Gültig ab 01. Jänner 2026

1. Lehrjahr	867,82 €
2. Lehrjahr	1.212,07 €
3. Lehrjahr	1.558,74 €

Praktikanten

ohne Matura	785,37 €
mit Matura	978,60 €

Für Praktika bis zur Dauer von 4 Monaten gelten die Sonderzahlungen als in die Praktikantenentschädigung eingerechnet. Bei Praktika mit einer Dauer von mehr als 4 Monaten gebühren Sonderzahlungen gem. § 13 dieses Kollektivvertrages zusätzlich zu den monatlichen Entschädigungen.

A N H A N G V

Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresentgeltes

Volle Dienstjahre	Prozente	Volle Dienstjahre	Prozente
3	12	28	100
4	16	29	100
5	20	30	100
6	24	31	100
7	28	32	100
8	32	33	100
9	36	34	100
10	40	35	100
11	44	36	100
12	48	37	100
13	52	38	100
14	56	39	100
15	60	40	100
16	64	41	103
17	68	42	106
18	72	43	109
19	76	44	112
20	80	45	115
21	84	46	118
22	88	47	121
23	92	48	124
24	96	49	127
25	100	50	130
26	100	51	133
27	100	52	136

A N H A N G VI

Abfertigung neu

Gesetzliche Grundlage für die Abfertigung neu ist das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, mit dem auch das Landarbeitsgesetz geändert wurde. Die Umsetzung in Niederösterreich erfolgte mit einer Novelle zur NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020-20, mit Wirksamkeit vom 1.1.2003.

Durch die Abfertigung Neu wurde die Abfertigungsverpflichtung der Dienstgeber auf rechtlich selbständige Mitarbeitervorsorgekassen ausgelagert. Die Finanzierung erfolgt durch laufende Beitragszahlungen des Arbeitgebers. Die Höhe des Beitragssatzes beläuft sich auf 1,53 % des monatlichen Bruttoentgeltes des Arbeitnehmers und ist an die Österreichische Gesundheitskasse zur Weiterleitung an die Mitarbeitervorsorgekassen zu überweisen.

Betroffen von der neuen Regelung sind alle Dienstverhältnisse, die nach dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden.

Neben einem Verbleib im alten System besteht auch die Möglichkeit eines teilweisen oder vollständigen Übertrittes in das neue System. Dazu bedarf es einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen den jeweiligen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

A N H A N G VII

DIENSTSCHEIN (Muster)

1. Name und Anschrift des Dienstgebers:

   _____

   _____

   Sitz des Unternehmens (sofern die Unternehmensadresse nicht mit der Adresse des Dienstgebers übereinstimmt):

   _____

2. Name und Anschrift des Dienstnehmers:

   _____

   _____

   geboren am: _____ in _____

3. Beginn sowie allenfalls vereinbartes Ende des Dienstverhältnisses und allenfalls vereinbarte Probezeit:

   _____

   _____

4. Vereinbarter Lohn:
   a. Grundlohn brutto: _____ €
   b. Überstundenpauschale: _____ €
   c. Die Sonderzahlungen sind in § 13 des „Kollektivvertrages für Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich“ geregelt.

d. Die Wirkung des Überstundenpauschales und die Vergütung von Überstunden und Mehrleistungen sind in den §§ 10 und 11 des „Kollektivvertrages für Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich“ geregelt.
e. Vereinbarungsgemäß werden vom Geldlohn nachstehende Naturalbezüge abgezogen (siehe zur Bewertung dieser Sachbezüge Anhang III des genannten Kollektivvertrages):
   - Verpflegung
   - Wohnung
   - Beheizung
   - Beleuchtung
   - Volle Station
f. Fälligkeit des Entgelts: _____

g. Art der Auszahlung: _____

5. Dauer der Kündigungsfristen und Kündigungstermine
   Für Arbeiter gilt § 22 des genannten Kollektivvertrages.
   Für Angestellte gilt § 23 und gemäß § 19 Gutsangestelltengesetz haben Kündigungen von Angestellten bei sonstiger Unwirksamkeit schriftlich zu erfolgen.

   _____

6. gewöhnlicher Arbeitsort:

   _____

7. vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:

   _____

   _____

8. Ausmaß des Erholungsurlaubes (siehe § 16 des oben genannten Kollektivvertrages):

   _____

9. vereinbarte Normalarbeitszeit:

_____

10. anzuwendender Kollektivvertrag:
    Kollektivvertrag für Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich. Der Kollektivvertrag liegt im (Raum angeben) _____ des Betriebes auf und ist auf den Websites der NÖ Landarbeiterkammer sowie der Landwirtschaftskammer Niederösterreich abrufbar.

11. allenfalls anzuwendende Betriebsvereinbarungen:

_____

12. Name und Anschrift des für die Anmeldung zuständigen Sozialversicherungsträgers:

_____

13. Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse:

_____

14. Sonstige Vereinbarungen:

_____

_____

_____

15. (Gegebenenfalls) Anspruch auf eine bereitgestellte Fortbildung, zu der der Dienstgeber sich verpflichtet hat bzw. verpflichtet ist.

_____

Dienstnehmern werden bei Dienstbeginn eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung sowie monatlich eine Lohnabrechnung ausgehändigt.

_____, am _____

Genau ausfüllen!

Nichtzutreffendes streichen!

Hier finden Sie den Dienstschein in Ihrer Sprache:
Here you can find the employment form in your language:
Itt találja meg a munkáltatói igazolást az Ön nyelvén:
Tu nájdete služobný list vo svojom jazyku:
Zde naleznete zaměstnanecký list ve svém jazyce:
Aici puteți găsi Contractul de muncă în limba dumneavoastră:
Тук ще намерите договора за извършване на услуга на Вашия език:
Ovdje ćete pronaći potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu na Vašem jeziku:
Ovde ćete naći potvrdu o zaključenom ugovoru o radu na svom jeziku:
Potrdilo o zaposlitvi v svojem jeziku najdete tukaj:
Ovdje ćete naći Ugovor o radu na Vašem jeziku:
Тут можна знайти Довідку про умови працевлаштування Вашою мовою:
Tutaj znajduję się zaświadczenie w języku ojczystym:

NÖ Landarbeiterkammer: **https://noe.landarbeiterkammer.at/information**
NÖ Landwirtschaftskammer: **https://noe.lko.at/dienstscheinmuster**

A N H A N G VIII

Vereinbarung über eine Durchrechnung der Arbeitszeit gemäß § 5 Z 6 für Dienstnehmer mit einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden

1. Zwischen dem bäuerlichen Betrieb ……. (Dienstgeber) und Frau/Herrn …… (Dienstnehmer) wird eine Durchrechnung der Arbeitszeit gemäß § 5 Z 6 des Kollektivvertrages für die Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich vereinbart.

2. In einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von einem Kalenderjahr kann die Normalarbeitszeit zur Abdeckung von typisch landwirtschaftlichen Arbeitsspitzen (insbesondere Ernte) auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

3. Die tägliche Normalarbeitszeit kann in den Arbeitsspitzen auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Diese Grenze überschreitende Arbeitszeit gilt immer als zuschlagspflichtige Überstunde(n).

4. Mehrarbeitsspitzen sind zwei Wochen im Voraus bekannt zu geben. Ihr Ende muss bestimmbar sein (z.B. Ende der Ernte).

5. Der Abbau von Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Der Zeitausgleich wird tunlichst in zusammenhängenden ganzen Tagen gewährt.

Nach Ablauf der Hälfte des Durchrechnungszeitraums von 52 Wochen ist der konkrete Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Andernfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen (§ 32 Abs. 1 LAG 2021). Bei einer Abgeltung in Geld sind die gesetzlichen Überstundenzuschläge zu bezahlen.

....., am .....

……..... .....

Unterschrift des Dienstgebers Unterschrift des Dienstnehmers

A N H A N G IX

Vereinbarung über einen Rückersatz der Ausbildungskosten

Zwischen dem bäuerlichen Betrieb …… (Dienstgeber) und Frau/Herrn …… (Dienstnehmer) wird folgende Vereinbarung getroffen:
1. Der Dienstnehmer wird an der Ausbildung …… (Bezeichnung der Ausbildung) im Zeitraum von ……... (Datum) bis …….. (Datum) in …… (Ort) teilnehmen.

2. Der Dienstnehmer anerkennt ausdrücklich, dass diese Ausbildung unter Berücksichtigung seiner Qualifikation und Tätigkeit einen auch in einem anderen Dienstverhältnis wirtschaftlich verwertbaren Vorteil begründet, das heißt eine Verwertung am Arbeitsmarkt ermöglicht.

3. Der Dienstgeber bezahlt die notwendigen Ausbildungskosten, die sich wie folgt zusammensetzen:

Euro ……., Kurskosten

Euro ……., Reise- und Aufenthaltskosten

Euro ……., Sonstiges (konkret zu bezeichnen)

Die Summe dieser Positionen beträgt insgesamt nach Abzug allfälliger Förderungen netto Euro …….

4. Der Dienstnehmer verpflichtet sich, die durch die Ausbildung erlangten Kenntnisse und Fertigkeiten für …… (maximal vier Jahre) nach Abschluss dieser Ausbildung dem Betrieb zur Verfügung zu stellen.

5. Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der festgelegten Bindungsdauer durch a. Kündigung des Dienstnehmers,
b. verschuldete Entlassung,
c. unbegründeten Austritt oder
d. durch eine vom Dienstnehmer verschuldete Kündigung durch den Dienstgeber, wobei der Kündigungsgrund einem Entlassungsgrund nahe kommt, so ist der Dienstnehmer zur Rückzahlung der oben angeführten Ausbildungskosten verpflichtet (zzgl. allfälliger USt.).

6. Der vom Dienstnehmer zurückzuzahlende Betrag verringert sich für jeden Monat, den der Dienstnehmer nach Beendigung dieser Ausbildung im aufrechten Dienstverhältnis zum Dienstgeber verbleibt, um …….. (eins geteilt durch die Anzahl der Monate der Bindungsdauer), sodass sämtliche Rückzahlungsansprüche nach ……. (Anzahl der Monate der Bindungsdauer) vollständig erloschen sind.

7. Die vom Dienstnehmer übernommene Rückzahlungsverpflichtung gilt auch gegenüber einem Rechtsnachfolger des Dienstgebers im Sinne der § § 82 ff LAG 2021 .

....., am .....

……..... .....

Unterschrift des Dienstgebers Unterschrift des Dienstnehmers

NÖ Landes- Landwirtschaftskammer

WIENER STR. 64, 3100 ST. PÖLTEN

TELEFON 05 0259 0

Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich

MARCO-D ´ AVIANO-GASSE 1, 1015 WIEN

TELEFON 01 512 16 01