

K O L L E K T I V V E R T R A G

für die
Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der
Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland

2024

**ARBEITGEBERVERBAND
der Land- und Forstwirtschaft
in Niederösterreich, Burgenland und Wien**

1010 Wien, Schauflergasse 6

 01/533 51 06

§ 1	2
§ 2 Geltungsbereich	2
§ 3 Geltungsdauer	3
§ 4 Dienstrecht, Form und Dauer des Dienstvertrages	3
§ 5 Arbeitszeit	4
§ 6 Entgelt und Lohnzahlungstermin	5
§ 7 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 8 Sonderzahlungen Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld	8
§ 9 Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung	8
§ 10 Sonstige Dienstverhinderungen	11
§ 11 Mutterschutz	12
§ 12 Zulage	12
§ 13 Schutzkleidung	13
§ 14 Urlaub	13
§ 15 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung	13
§ 16 Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen	13
§ 17 Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes	13
§ 18 Abfertigung	14
§ 19 Zusammenrechnung von Dienstzeiten	14
§ 20 Betriebsrat	15
§ 21 Erste Hilfe	15
§ 22 Kälte- und Regenschutzbekleidung für das Kraftfahrzeugpersonal	16
§ 23 Unabdingbarkeit	16
§ 24 Lehrlingswesen	16
§ 24a Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021	16
§ 25 Übergangsbestimmungen	17
§ 26 Verjährung von Ansprüchen	17
§ 27 Schlichtung	17
Anlage I Lohntafel	19
Anlage I Lohntafel	20
Anlage II Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresverdienstes	21
Anlage III Urlaubsrecht	22
Anlage IV Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung	28
Anlage V Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen	29
Anlage VI Freizeit während der Kündigungsfrist	32
Anlage VII Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021	33
Anlage VIII Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen	34

Kollektivvertrag

für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, Niederösterreich
und Burgenland

§ 1

Abgeschlossen zwischen dem

Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien,
1010 Wien, Schauflergasse 6, in Übereinstimmung mit den Landesverbänden Wien,
Niederösterreich und Burgenland der Erwerbsgärtner Österreichs, 1060 Wien, Gumpendorfer
Straße 15, 3100 St. Pölten, Wiener Straße 64, und 7000 Eisenstadt, Esterhazystraße 15,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz
1
andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich: für die Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland.
2. Fachlich: für alle Dienstgeber und Dienstnehmer der Gartenbaubetriebe im Sinne des § 4 Abs. 1 und 2 Landarbeitsgesetzes 2021, die zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglieder der vertragsschließenden Parteien waren oder später werden, ferner für Dienstgeber, auf die der Betrieb eines Gartenbaubetriebs übergeht.
Sinngemäß ist unter Gartenbaubetrieb die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die Errichtung und die Instandhaltung von Gärten einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung, ferner nicht das Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnereierzeugnissen, es sei denn, dass diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, das heißt, in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden.
3. Persönlich: für alle Dienstnehmer, die in den vorgenannten Gartenbaubetrieben beschäftigt werden, einschließlich der Lehrlinge, jedoch ausschließlich der Angestellten im Sinne des Gutsangestelltengesetzes.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil zum Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so läuft dieser Vertrag ein weiteres Jahr und kann zum Ablauf dieses Jahres unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I können jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertragsschließenden Parteien zu führen.
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Dienstrecht, Form und Dauer des Dienstvertrages

1. In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und sonstiger für die Gartenbauarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.
2. Der Dienstvertrag kann
 - a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.
3. Wird der Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Dauer.
4. Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden. In den **Bundesländern Wien und Burgenland** ist das Probendienstverhältnis schriftlich zu vereinbaren. Es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit geht es bei Weiterbeschäftigung mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.
5. **Bundesländer Wien und Burgenland:**

Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden oder wird eine solche während der Dauer des Dienstverhältnisses im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, zu welchen

insbesondere Fahrt- und Transportspesen sowie auch ein allfälliger Verdienstentgang zählen.

6. **Bundesland Niederösterreich:**

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.

Ist die Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten.

§ 5 Arbeitszeit

1. **Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Dienstnehmer einschließlich der Lehrlinge 40 Stunden.

2. Die Arbeitszeit kann den Betriebserfordernissen entsprechend wie folgt eingeteilt werden:

a) Arbeitszeiteinteilung zur Abdeckung von Arbeitsspitzen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf während der Arbeitsspitzen innerhalb eines Kalenderjahres durch 13 Wochen auf insgesamt 43 Stunden ausgedehnt und durch ebenfalls 13 Wochen auf 37 verkürzt werden, sodass im Jahresdurchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Ist bei der unterschiedlichen Arbeitszeit ein zeitlicher Ausgleich innerhalb eines Kalenderjahres nicht möglich, so ist für die nicht ausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen.

b) Andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit („flexible Arbeitszeit“)

Die Arbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes wie folgt eingeteilt werden:

- Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite). Eine Unterschreitung der vorgenannten Mindeststunden kann jedoch erfolgen, wenn ganztägiger Zeitausgleich vereinbart wird.
- Der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 Wochen und höchstens 52 Wochen. Er ist dem Dienstnehmer 2 Wochen vor Beginn bekannt zu geben.
- Für Mehrarbeitsstunden fällt kein Zeitzuschlag an.
- Werden Mehrarbeitsstunden während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen, so ist für diese Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen.

- Dienstnehmer, die vor dem 13. Jänner 1999 in den Betrieb eingetreten sind, dürfen durch die neue Regelung über die Einführung der flexiblen Arbeitszeit finanziell nicht schlechter gestellt werden.

Die unter § 5 Zl. 2a oder 2b angeführten Arbeitszeiteinteilungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates (wenn ein solcher nicht besteht, ist eine schriftliche Vereinbarung mit den Dienstnehmern direkt abzuschließen), schriftlich vereinbart und bekannt gemacht werden.

3. Die Aufteilung der im § 5 Zl. 2a oder 2b festgelegten Wochenarbeitszeit ist so zu vereinbaren, dass an Samstagen längstens um 16 Uhr Dienstschluss ist.
4. Am 24. und am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags, wobei der Lohn für die ausfallenden Arbeitsstunden weiter gebührt.
5. Für die Einnahme der Mahlzeiten sind angemessene Arbeitspausen von mindestens einer halben Stunde täglich zu gewähren. Diese Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
6. Lehrlingen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Freizeit zu gewähren. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen. Die Lehrlingsentschädigung ist auch für die Unterrichtszeit in der Berufsschule zu zahlen.
7. Weiblichen Dienstnehmern mit eigenem Haushalt ist der Vortag vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten freizugeben und zu bezahlen.
8. Für Blumengärtnereien, die gerade an den Vortagen vor Weihnachten und Ostern einen besonders starken Anfall an Arbeit haben, wird eine Ausnahmeregelung dahingehend getroffen, dass die unter die Ausnahmebestimmungen der Zl. 7 fallenden Personen im unbedingt notwendigen Ausmaß zur Beschäftigung bis 12 Uhr mittags herangezogen werden können, jedoch ist ihnen eine zusätzliche Entschädigung in der Höhe eines normalen Stundenlohnes pro geleisteter Arbeitsstunde zu zahlen.
9. Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit im gegenseitigen Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses. Das gegenseitige Einvernehmen ist spätestens am Tag vor der beanspruchten Freizeit herzustellen.

§ 6 Entgelt und Lohnzahlungstermin

1. Das Entgelt der Dienstnehmer besteht aus einem Barlohn. Die Höhe des Barlohnes ist entsprechend der Kategorie in der Lohn Tafel, Anlage I, festgelegt.

2. Bei vereinbarter freier Station oder Teilen derselben (Wohnung – nicht Quartier – Beheizung, Beleuchtung, Verpflegung) gelten die Sätze der Sachbezugswerteverordnung und sind diese Sätze vom Lohn abzuziehen.
3. Wo bereits höhere Löhne bestehen, bleiben diese unverändert aufrecht.
4. Bei der Lohnauszahlung, die in der Regel wöchentlich oder monatlich im Nachhinein erfolgt, ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt getrennt nach Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen usw. ausweist. Als Lohnzahlungstag gilt in der Regel der Freitag jeder Woche, wobei die Auszahlung innerhalb der Arbeitszeit erfolgt, oder bei monatlicher Auszahlung das Monatsende, wobei die Zahlung dem Dienstnehmer bis zum 5. des Folgemonats zur Verfügung stehen muss.
5. Die Betriebsvertretung ist berechtigt, in die Lohnlisten und die dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen und sie zu überprüfen. Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, von jedem Betriebsinhaber die Vorlage der Lohnlisten zu verlangen

§ 7 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind:
 - a) Jene ausdrücklich vom Dienstgeber angeordneten oder
 - b) durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb notwendig geleisteten Arbeitsstunden, die über die in § 5 Zl. 1, 2a oder 2b dieses Kollektivvertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen.
 - c) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen zwölf Stunden nicht überschreiten.
 - d) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen 60 Stunden nicht überschreiten.
 - e) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.
 - f) Diese Höchstgrenzen dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.
 - g) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.
2. Für jede Überstunde an Wochentagen, an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen und bei Nachtzeiten gebührt eine besondere Entlohnung. Für Überstunden an Wochentagen, die

über die wöchentlich festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen, wird ein Zuschlag von 50 Prozent bezahlt; für Dienstleistungen bei Nachtzeiten, an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den jeweiligen Stundenlohn. Als Nachtzeit gilt in der Regel die Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr und Lehrlinge bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dürfen zur Nacharbeit und Überstundenarbeit nicht und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.

Frauen, die einen eigenen Haushalt führen, sind von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen befreit.

Eine solche Mehrdienstleistung kann innerhalb von acht Tagen durch Freizeit im entsprechenden Verhältnis (1:1,5 beziehungsweise 1:2) ausgeglichen werden.

3. Ausgenommen von der allgemeinen Überstundenregelung sind Arbeiten in Schichten – Betreuung von Heizanlagen durch eigens hiezu eingestelltes Personal –, bei denen
 - a) für die an Wochentagen in die Nachtzeit fallenden Arbeitsstunden eine Zulage entsprechend dem höheren Aufwand des Dienstnehmers von 20 Prozent des Lohnes,
 - b) bei Schichtarbeiten an Sonn- und Feiertagen eine solche von 50 Prozent des Lohnes und
 - c) für die in die Nachtzeit fallenden Sonn- und Feiertagsstunden von 70 Prozent des Lohnes zu zahlen ist.
4. In Betrieben, wo die Betreuung der Heizanlagen durch das allgemeine Gartenpersonal erfolgt, ist ein turnusweiser Heizdienst während der Nachtzeiten an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen einzurichten.
5. Zur Durchführung kulturnotwendiger Arbeiten an Samstagnachmittagen und an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist ein Bereitschaftsdienst zu leisten, der mit dem entsprechenden Zuschlag zum Stundenlohn zu vergüten ist.
6. Die Sonn- und gesetzlichen Feiertage nach § 163 Abs 7 Landarbeitsgesetz 2021 in der jeweils geltenden Fassung sind gesetzliche Ruhetage: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.
Neben den gesetzlichen Feiertagen ist in den Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich der 15. November, in den burgenländischen Betrieben der 11. November als Landesfeiertag gegen Bezahlung arbeitsfrei.

Anstelle des Landesfeiertages kann auch ein Ersatzruhetag innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres einvernehmlich im Verhältnis 1:1 festgelegt werden. Kann jedoch der Ersatzruhetag nicht gewährt werden, ist ein Feiertagszuschlag von 100 Prozent für die geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen.

§ 8 Sonderzahlungen Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld

1. Dienstnehmer erhalten zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung einen Urlaubszuschuss in der Höhe von
155 Stundenlöhnen im 1. bis 2. Dienstjahr,
173 Stundenlöhnen ab dem 3. Dienstjahr.
2. Dienstnehmer erhalten in der letzten Lohnwoche im November ein Weihnachtsgeld in der Höhe von
155 Stundenlöhnen im 1. bis 2. Dienstjahr,
173 Stundenlöhnen ab dem 3. Dienstjahr.
3. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig.
4. Dienstverhinderungen wegen Krankheit, Unfallfolgen, Urlaub, sonstiger Dienstverhinderungen oder aufgrund des Mutterschutzes (mit Ausnahme des Karenzurlaubes) sind wie Dienstleistungen anzurechnen.
5. Der Dienstnehmer verliert jedoch die Ansprüche auf Sonderzahlungen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 9 Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung

A. Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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 nach einer

Dienstzeit	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
bis zu einem Jahr	6 Wochen	4 Wochen
vom 1. bis zum vollendeten 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 16. bis zum vollendeten 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem vollendeten 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

2. 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 Bundesministerium für Soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Landesinvalidenamtsamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruchs 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.
4. 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.
5. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.
6. In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.
7. Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer nach Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

B. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 9, A, nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß A nach dem regelmäßigen Entgelt.
3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Zl. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

4. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.
5. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

C. Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. 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 wurde.
2. Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitsreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.
3. In den Fällen des A ZI. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
4. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach ZI. 1 oder 3 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.

D. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 9 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 Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wengleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das

Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 9 A Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 9 A Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

E. Übergangsbestimmungen

1. § 9 A ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten der jeweiligen Landarbeitsordnung samt den jeweiligen Übergangsbestimmungen eingetreten sind.
2. § 9 D 2. Satz gilt ab Inkrafttreten der jeweiligen Landarbeitsordnung.

§ 10 Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf sein 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) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe;
 - c) eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft sowie Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder;
 - d) Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin;
 - e) Begräbnis des Gatten (Gattin), des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister;
 - f) Aufsuchen eines Arztes oder Zahnbehandlers;
 - g) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
 - h) Wohnungswechsel;
 - i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
 - j) Ausübung des Wahlrechtes.
3. Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr, bei einem Großschadensereignis nach § 3 Z 3 lit. b des Katastrophenfondsgesetzes, BGBl. Nr. 201/1996, oder als Mitglied eines

Bergrettungsdienstes an der Dienstleistung verhindert, so hat er unbeschadet der Ansprüche nach Z. 1 einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit dem Dienstgeber vereinbart wird.

§ 11 Mutterschutz

1. Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.
2. Werdende Mütter dürfen während der Schwangerschaft nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Sie und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten, Nachtarbeit und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nicht herangezogen werden.
3. Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden. Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von 12 Wochen.
4. Dienstnehmerinnen vollziehen dann einen berechtigten vorzeitigen Austritt, wenn sie spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklären.

Im Übrigen gelten die Mutterschutzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 im Besonderen wird auf die Freigabe der erforderlichen Stillzeit, den Kündigungsschutz und die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses verwiesen.

§ 12 Zulage

Für Arbeiten beim Spritzen und Stäuben mit Pflanzenschutzmitteln gebührt eine Schmutzzulage von 10 Prozent des jeweiligen Stundenlohnes.

§ 13 Schutzkleidung

Beim Streuen von Kunstdünger, Spritzen und Streuen von sonstigen chemischen Mitteln müssen den Dienstnehmern Schutzkleider, nötigenfalls auch geeignete Handschuhe und Schutzbrillen beigestellt werden.

§ 14 Urlaub

Die Bestimmungen über das Urlaubsrecht sind in Anlage III festgelegt. Darüber hinaus wird zu D Zl. 2 festgestellt, dass insbesondere Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit darstellen.

§ 15 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung

Die Bestimmungen über die Beendigung des Dienstverhältnisses, den vorzeitigen Austritt und die Entlassung sind in Anlage IV festgelegt.

§ 16 Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen

Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Gartenbaus wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kollektivvertrag für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben um eine Saisonbranche im Sinne von § 107 Abs 2 und 4 Landarbeitsgesetz 2021 handelt.

Die Bestimmungen über die Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen sind in Anlage V festgelegt.

§ 17 Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes

Die Bestimmungen über die Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes sind in Anlage VI festgelegt.

§ 18 Abfertigung

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. des Jahresentgeltes bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. des Jahresentgeltes.
 - a) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.
2. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v. H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Ein darüberhinausgehender Restbetrag kann in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 v. H. des Jahresentgeltes zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.
3. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Zl. 1 und 4.
4. Die Höhe der Abfertigung: Siehe Tabelle Anlage II.
5. Die Regelungen zur Abfertigung sind für Dienstverhältnisse, die den Regelungen zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorge des Abschnitts 9 LAG 2021 („Abfertigung Neu“) unterliegen, nicht anwendbar.

§ 19 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung des Urlaubsausmaßes, des Anspruches auf Krankenentgelt und der Abfertigung für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer werden die Arbeitszeiten ab 1. Jänner 1958 zusammengezählt. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, sobald in jedem Jahr eine Beschäftigung nachgewiesen werden kann. Dienstnehmer, die in einem Jahr mindestens 240 Arbeitstage erreichen, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt.

2. Als Arbeitstage gelten die effektiven Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlte Feiertage und Entgelttage.
3. Die Bestimmungen in Zl. 1 und 2 gelten nicht für nur fallweise beschäftigte Dienstnehmer (Tagelöhner).
4. Wo bereits eine günstigere Regelung besteht, bleibt dieselbe unverändert aufrecht.

§ 20 Betriebsrat

1. In den Gartenbaubetrieben, in denen mindestens fünf Dienstnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt sind, wird ein Betriebsrat eingerichtet.
2. Im Übrigen finden auf den Betriebsrat die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und die auf Grund desselben ergangenen Verordnungen Anwendung.
3. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Dienstnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Der Betriebsrat ist von jeder erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
4. Die dauernde Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist. Jedoch ist jeder Dienstnehmer verpflichtet, bis zum Höchstausmaß von 13 Wochen aus Betriebserfordernissen notwendig werdende Arbeiten zu verrichten, auch wenn sie nicht zu den normalen Arbeitsverrichtungen seiner Kategorie gehören. Während solcher Verrichtungen behält der Dienstnehmer den Lohn seiner Kategorie, sofern dieser höher ist.

§ 21 Erste Hilfe

Im Betrieb muss für die Erste Hilfe Verbandzeug vorhanden sein. Der Betrieb hat das Telefon für die Berufung des Arztes und zur Veranlassung des Abtransportes in das Spital unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Eigenes Fahrzeug muss gegen Ersatz der Kosten durch die Krankenkasse für das Herbeiholen des Arztes und Abtransport des Kranken in das Spital zur Verfügung gestellt werden.

§ 22 Kälte- und Regenschutzbekleidung für das Kraftfahrzeugpersonal

Der Dienstgeber (Besitzer) hat dafür zu sorgen, dass jede vermeidbare Gefährdung der Sicherheit oder der Gesundheit des Lenkers und der sonst von ihm beim Betrieb von Kraftfahrzeugen und Anhängern beschäftigten Personen hintangehalten wird. Er hat den Lenkern erforderlichenfalls entsprechende Kälte- und Regenschutzbekleidung beizustellen. Er darf den Lenker nur in einem solchen Ausmaß beanspruchen, dass ihm die sichere Führung des Fahrzeuges möglich ist.

§ 23 Unabdingbarkeit

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

§ 24 Lehrlingswesen

Die Lehrlingsentschädigungen sind in der Lohntafel, Anlage I, festgelegt. Im Übrigen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 Anwendung. Die vertragsschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretung besonders Bedacht zu nehmen.

§ 24a Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021

1. Sonderregelungen für einzelne Bundesländer, die vor Inkrafttreten des Landarbeitsgesetzes 2021 in den Landarbeitsordnungen der Länder enthalten waren, werden in der Anlage VII festgelegt.
2. Regelungen für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen im Sinne des Abschnitts 25 Landarbeitsgesetz 2021 beschäftigt werden, werden in der Anlage VIII festgelegt.

§ 25 Übergangsbestimmungen

Übersteigt im Einzelfall der bisherige Lohn die auf Grund dieses Vertrages vereinbarten Lohnbezüge, so ist der Unterschiedsbetrag als Ausgleichszulage zu zahlen.

§ 26 Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf eines halben Jahres nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind.

§ 27 Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung dieses Kollektivvertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Sie besteht aus drei Vertretern des Zentralarbeitgeberverbandes und drei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE. 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.
2. Streitigkeiten anderer Art sind im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Landesorganisationen der Vertragsteile zu schlichten, bevor die Behörden angerufen werden.

Wien, am 13. Dezember 2023

**Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft
in Niederösterreich, Burgenland und Wien**

Ing. Wolfgang **Prskac**

Ing. Rudolf **Freudenthal**

**Landesverbände Wien, Niederösterreich
und Burgenland
der Erwerbsgärtner Österreich**

Gerald **Zetter**

Ing. Karl **Auer**

ÖkR Ludwig **Ableitinger**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE**

Reinhold **Binder**
Bundesvorsitzender

Peter **Schleinbach**
Bundegeschäftsführer

Karl **Orthaber**
Fachexperte

Lohntafel

f. d. Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben Wien, NÖ. u. Bgld.

gültig ab 01.01.2024

Kategorie	Brutto- stunden- lohn	Überstunden an Werktagen 50 %	Überst. an Sonn- und Feiertag und Nachtzeit 100 %
-----------	-----------------------------	-------------------------------------	---

EURO

Obergärtner	18,41	27,62	36,82
Gärtnermeister	14,73	22,10	29,46
Facharbeiter			
1. Jahr und 2. Jahr	11,58	17,37	23,16
ab 3. Jahr	12,53	18,80	25,06
Qualifizierte Gartenarbeiter	10,56	15,84	21,12
Gartenarbeiter	10,47	15,71	20,94

Anlage I

Lehrlingseinkommen

gültig ab 01.01.2024

monatlich

EURO

1. Lehrjahr	800,00
2. Lehrjahr	900,00
3. Lehrjahr	1.200,00
Praktikanten ohne Matura	820,00
Praktikanten mit Matura	950,00

Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresverdienstes

Vollendete Dienstjahre	Betrag in Prozenten	Vollendete Dienstjahre	Betrag in Prozenten
3	12	30	100
4	16	31	100
5	20	32	100
6	24	33	100
7	28	34	100
8	32	35	100
9	36	36	100
10	40	37	100
11	44	38	100
12	48	39	100
13	52	40	100
14	56	41	103
15	60	42	106
16	64	43	109
17	68	44	112
18	72	45	115
19	76	46	118
20	80	47	121
21	84	48	124
22	88	49	127
23	92	50	130
24	96	51	133
25	100	52	136
26	100	53	139
27	100	54	142
28	100	55	145
29	100		

Urlaubsrecht

A. Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt ab 1986 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. Ein das bisherige gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigender Anspruch, der in Einzelvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen vorgesehen ist, ist auf die durch dieses Gesetz vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder wegen Behinderung gewährt wird. Durch die Anrechnung darf der dem Dienstnehmer bisher gebührende Urlaubsanspruch nicht verringert werden.
Gültigkeit: mit dem Inkrafttreten der entsprechenden LAO-Novelle.
2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.
3. Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-(Lehr-)Verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.
4. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung der Vorschriften zwingenden Rechtscharakters vorsehen, dass
 - a) Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
 - b) ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;
 - c) die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.
5. Invalide im Sinne des § 2 Abs. 1 des Invalideneinstellungsgesetzes, BGBl. 1953/21, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl 1958/55, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen (in Niederösterreich und Burgenland von drei Arbeitstagen).

B. Anrechnungsbestimmungen

1. 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.
2. 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 allgemeinbildenden 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 Schuljahr enden, der 30. Juni und 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 § 13 a Abs. 1 oder § 13 c 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.
3. Zeiten nach Zl. 2 lit. a, d und e sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Zl. 2 lit. b sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.
4. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

C. Verbrauch desurlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.
2. Der Dienstnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht auf den einseitigen Urlaubsantritt konsumiert ist.
3. Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.
4. Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.
5. Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens 12 Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.
6. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 35 bis 39 Landarbeitsgesetz 2021 um den Zeitraum der Karenz.

D. Erkrankung während desurlaubes

1. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung

arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

2. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Zl. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
3. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Zl. 1 nicht anzuwenden.

E. Urlaubsentgelt

1. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.
2. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.
3. In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.
4. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.
5. Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.
6. Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Zl. 3 bis 5 geregelt werden.

7. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

F. Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

G. Aufzeichnungen

1. Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht
 - a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;
 - b) die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahltenurlaub genommen hat;
 - c) das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
 - d) wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieserurlaub verbraucht wurde.
2. Die Verpflichtung nach Zl. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

H. Ersatzleistung

1. Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechendenurlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.
Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchtenurlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

2. Abweichend von Zl. 1 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs aufurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr. Für nicht verbrauchtenurlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Zahlen 1 und 2 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

I. Pfändungsschutz

Das Urlaubsentgelt, die Urlaubsentschädigung und die Urlaubsabfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung

1. Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, enden mit Ablauf der Zeit, Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.
2. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmung nicht berührt.
3. Das Dienstverhältnis kann vorzeitig aus wichtigen Gründen beendet werden:
 - I. Durch vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, insbesondere:
 - a) wenn er zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder sie ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
 - b) der Dienstnehmer die für die Alterspension einschließlich einer vorzeitigen Alterspension erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat;
 - c) wenn der Dienstgeber das ihm gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
 - d) wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, ihn oder seine Familienangehörigen gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
 - e) wenn ihm unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
 - f) wenn die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs (§ 11, Zl. 4) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt;
 - g) wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.
 - II. Durch Entlassung, insbesondere wenn der Dienstnehmer
 - a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
 - b) sich trotz mehrmaliger Ermahnungen während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
 - c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistungen unterlässt;
 - d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
 - e) sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;
 - f) Eigentum des Dienstgebers oder seiner Familienangehörigen oder in ihrem Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
 - g) die Arbeit beharrlich verweigert.
4. Entgelt oder Schadenersatzansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund regeln sich nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen

A. Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen

1. Abweichend von § 107 Landarbeitsgesetz 2021, idF BGBl. I 78/2021, kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten gelöst werden.
2. Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Dienstzeit von

1 Jahr	14 Tage,
ab 1 Jahr	1 Monat,
ab 5 Jahren	2 Monate,
ab 15 Jahren	3 Monate,
in Niederösterreich ab 20 Jahren	5 Monate.
3. Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr 14 Tage und erhöht sich nach 1 Jahr auf 1 Monat.
4. Hat ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit ununterbrochen von Beginn der Frühjahrsarbeiten bis zum Abschluss der Herbstarbeiten gedauert, so darf es vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden; hat es während der arbeitsschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstgeber erst zum Abschluss der Herbstarbeiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden

B. Anfechtung von Kündigungen

1. Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.
2. Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.
3. Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn
 - I. die Kündigung
 - a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
 - b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
 - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
 - d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
 - e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
 - f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;

- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenzdienst (§ 11 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. 1956/154);

erfolgt ist oder

- II. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
- a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
- b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit b) ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

4. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist der Zl. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne der Zl. 3 nicht vorzunehmen. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Dienstnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Zl. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Zl. 6 nichts anderes bestimmt.
5. Insoweit der Anfechtungsberechtigte im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne der Zl. 3 Ziffer I beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtung ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

6. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in der ZI 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß ZI 3 Z II nicht angefochten werden.
7. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

C. Anfechtung von Entlassungen

1. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Dienstnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.
2. Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne von B ZI. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. B ZI. 4 bis 7 sind sinngemäß anzuwenden.

D. Anfechtung durch den Dienstnehmer

1. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten.
2. Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu bestellen sind, ein Dienstnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung Folge, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Freizeit während der Kündigungsfrist

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

Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021

Nach dem Inkrafttreten des Landarbeitsgesetzes 2021 (BGBl I Nr. 78/2021) bleiben nachstehende Sondernormen im Zusammenhang mit dem Berufsschulbesuch von Lehrlingen der ehemaligen Niederösterreichischen Landarbeitsordnung (vormals § 128 Abs 4 bis 8 NÖ LAO) in Niederösterreich weiterhin in Kraft:

Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten und die notwendigen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

In die Unterrichtszeit sind einzurechnen:

- a) die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause, wobei eine Unterrichtsstunde samt Pause mit 60 Minuten angenommen wird;
- b) der Besuch von Freigegegenständen im Ausmaß von höchstens 2 Unterrichtsstunden, Förderunterricht und Schulveranstaltungen in der Berufsschule im Sinne der §§ 31 und 32 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl. 5025;
- c) an saisonmäßigen Berufsschulen einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangmäßigen Berufsschulen der an bis zu 2 aufeinanderfolgenden Werktagen entfallene Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, dass der Jugendliche während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht.

Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet.

Besucht ein Lehrling eine lehrgangmäßige Berufsschule und beträgt die wöchentliche Unterrichtszeit mehr als 40 Stunden, so steht für die diesen Zeitraum übersteigende Unterrichtszeit ein Freizeitausgleich von höchstens 5 Stunden pro Woche zu. Dieser ist binnen 4 Wochen nach Beendigung des Schulbesuches zu gewähren.

Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen

Die Vertragspartner kommen überein, im Kollektivvertrag für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

1. 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.
2. Für die Fahrtstrecke Wohnort – Bezugsort und zurück (Bezugsstrecke) wird keine Vergütung geleistet.
3. 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.
4. 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)

§ 2 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.