

KOLLEKTIVVERTRAG

für die **DIENSTNEHMER DER BETREIBER VON**

GOLFANLAGEN

➤ **im Bundesland Kärnten** ◀

gültig ab 1. März 2025

Ausgabe 2025

ARBEITGEBERVERBAND

der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe

KÄRNTENS

9020 Klagenfurt, Museumgasse 5/II

UND

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Vertragsteile	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Geltungsdauer	4
§ 4 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers	4
§ 5 Dienstrecht	5
§ 6 Dauer des Dienstvertrages	5
§ 7 Arbeitszeit	6
§ 8 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 9 Entlohnung	8
§ 10 Lohnzahlungstermin	8
§ 11 Lohngruppeneinteilung	9
§ 12 Zulagen	10
§ 13 Mutterschutz	11
§ 14 Arbeitnehmerschutz	12
§ 15 Urlaub	12
§ 16 Entgelt bei Dienstverhinderung	15
§ 17 Sonstige Dienstverhinderungen	16
§ 18 Sonderzahlungen	17
§ 19 Kündigungsfristen	18
§ 20 Abfertigung	19
§ 21 Zusammenrechnung von Dienstzeiten	20
§ 21a Übergangsrecht	21
§ 22 Unabdingbarkeit	21
§ 23 Verjährung von Ansprüchen	22
§ 24 Schlichtung	22
Vertragspartner	23
Anlage I, Lohntafel	24

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Dienstnehmer der Betreiber von Golfanlagen im Bundesland Kärnten

§ 1 Vertragsteile

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens in Übereinstimmung mit den Betreibern von Golfanlagen in diesem Bundesland einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits abgeschlossen.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. Räumlich für das Bundesland Kärnten.
2. Fachlich für alle Betreiber, Errichter und Instandhalter von Golfanlagen. Betreiber, Errichter und Instandhalter von Golfanlagen können juristische Personen oder Privatpersonen sein, die auf eigenem oder gepachtetem Grund Golfanlagen betreiben, errichten oder instandhalten.
3. Persönlich für alle Dienstnehmer, die in den Golfanlagen der vorgenannten Betreiber beschäftigt werden, einschließlich von Lehrlingen und Praktikanten, jedoch ausschließlich von Angestellten im Sinne des Gutsangestelltengesetzes.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2025 in Kraft. Die in der **Anlage I** angeführten Lohnsätze gelten bis 28. Februar 2026.
2. Der Vertrag kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I können jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertragsschließenden Parteien zu führen.
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat die ihm zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Maschinen und Geräte sowie die zum Golfplatz gehörenden Einrichtungen entsprechend zu warten bzw. schonend zu benützen. Er hat weiters bei seiner Arbeit den Spielbetrieb am Golfplatz möglichst wenig zu stören und auf den Schutz der Umwelt zu achten. Er ist schließlich verpflichtet, dem Dienstgeber, den Golfspielern und den Mitarbeiter gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.
2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und den guten Sitten entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen; insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

§ 5 Dienstrecht

In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und sonstiger für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 6 Dauer des Dienstvertrages

1. Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden
 - a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeit,
 - c) auf Probe.

2. Wird der Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.

3. Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; 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.

4. Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden. Dienstverträge können auch mündlich abgeschlossen werden, doch ist dem Dienstnehmer unverzüglich eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrag sich ergebenden wesentlichen Rechte und Pflichten auszufolgen.

5. Fordert der Dienstgeber eine sich um eine Stellung bewerbende Person ausdrücklich zur Vorstellung auf, so sind diese den Erwachsenen angemessenen Auslagen zu ersetzen, auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht zustande kommt.

§ 7 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf, sofern im Folgenden nicht anders bestimmt wird, 40 Stunden nicht überschreiten.
2. Die Arbeitszeit kann jedoch den Betriebserfordernissen entsprechend variabel eingeteilt werden. Die variable 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 ganztätiger Zeitausgleich vereinbart wird.
3. Ist bei der variablen Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres - der Durchrechnungszeitraum beträgt höchstens 52 Wochen - ein zeitlicher Ausgleich nicht möglich - so ist für die nichtausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen (§ 8).
4. Die Aufteilung der so festgesetzten Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werktage ist zwischen dem Golfclub bzw. Betreiber von Golfanlagen und der Betriebsvertretung, wo eine solche nicht besteht, im Einvernehmen mit der Arbeiterschaft zu vereinbaren. Die Aufteilung hat so zu erfolgen, dass die Arbeit Samstag Mittag endet.
5. Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer halben und höchstens einer Stunde täglich zu gewähren. Die 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. Das Lehrlingseinkommen ist für die Unterrichtszeit weiterzuzahlen. Sollten Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte diese zu ersetzen.
7. Teilzeitbeschäftigte sind Dienstnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenzahl pro Woche beschäftigt sind.

8. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten die Bezüge in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenzahl zur 40-Stunden-Woche entspricht.

Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer können zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) verpflichtet werden. Sofern die Arbeitszeit im Sinne der Z. 1 nicht überschritten wird, gebührt kein Überstundenzuschlag. Jedoch gebührt ein Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25%, wenn die Mehrarbeitsstunden nicht innerhalb von drei Monaten ab Entstehen des Anspruches durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden.

§ 8 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind die ausdrücklich vom Dienstgeber angeordneten oder durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb - bei Gefahr in Verzug - notwendig geleisteten Überstunden, die über die im § 7 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen.
2. An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei, an einem sonst freien Samstag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als 12 Überstunden verlangt werden.
3. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie Beseitigung von Unwetterschäden und Vorbereitungsarbeiten für Golfveranstaltungen, eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.
4. Eine solche Mehrleistung kann innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch entsprechende Freizeit, das ist 1 : 1,5 ausgeglichen werden.
5. Für jede Überstunde, die über die festgesetzte regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 7 Z. 1) und unter Berücksichtigung der Möglichkeit der variablen Arbeitszeiteinteilung (§ 7 Z. 2) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen hinausgeht, gebührt ein

Zuschlag von 50 Prozent. Für Mehrleistungen an Sonn- und Feiertagen wird ein 100%iger Aufschlag zum Stundenlohn gewährt. Die Überstunden bzw. Mehr-, Wenigerleistungsstunden sind monatlich am Lohnzettel ersichtlich zu machen.

Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen (§ 164 Abs. 2 LAG 2021) heranzuziehen.

6. Die Sonntage und gesetzliche Feiertage nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 sind gesetzliche Ruhetage. Sollte jedoch am 19. März und/oder am 10. Oktober (Landesfeiertage) gearbeitet werden, so sind dem Dienstnehmer Ersatzruhetage im Verhältnis 1 : 1 bis zum Ablauf der Kollektivvertragsvereinbarung zu gewähren. Können Ersatzruhetage bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewährt werden, sind Feiertagszuschläge von 100 % zu bezahlen.

7. Der zur Instandhaltung der Golfanlage erforderliche Wochenenddienst ist von jedem Dienstnehmer höchstens zweimal im Monat zu leisten. Im Interesse der Berufsausbildung können auch Lehrlinge zu diesem Dienst herangezogen werden. Bei Jugendlichen sind die Arbeitszeitschutzvorschriften nach § 182 Abs 12 und 13 LAG 2021 einzuhalten. Für solche Mehrarbeitsleistungen an Samstagen und Sonntagen wird ein Zuschlag von 50 % zum Normallohn vergütet. An gesetzlichen Feiertagen gebührt zu dem auf die Arbeit entfallenden Entgelt ebenfalls ein Zuschlag von 50 %. Der 50prozentige Zuschlag an Samstagen entfällt, wenn der Wochenenddienst im Rahmen der zulässigen variablen Arbeitszeitregelung erfolgt.

§ 9 Entlohnung

Als Entlohnung gelten die in der Anlage I festgesetzten Monatslöhne bzw. Entschädigungen. Als Divisor bei einem Monatslohn ist unter Berücksichtigung der Normalarbeitszeit (40 Stunden) der Faktor 173 heranzuziehen.

§ 10 Lohnzahlungstermin

1. Der Lohn (siehe Anlage) für Stunden-, Tages- und Wochenlohnempfänger ist in der Regel am Freitag jeder Woche zu bezahlen, bei Monatslohnempfängern am Monatsletz-

ten. Ist der Lohnauszahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Tag zu bezahlen. Bei bargeldloser Lohnauszahlung ist darauf zu achten, dass der Wert spätestens am 10. des Folgemonats auf dem Konto des Dienstnehmers verfügbar ist.

2. Bei der Lohnauszahlung ist eine schriftliche Abrechnung zu erstellen, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, die Lohnsumme sowie die Zuschläge und Abzüge zu ersehen sind.

§ 11 Lohngruppeneinteilung

1. Die Dienstnehmer werden in folgende Lohnkategorien eingeteilt:

- 1. Headgreenkeeper**
- 2. GolfarbeiterInnen (Greenkeeper)**
- 3. GolfarbeiterInnen**
- 4. ReinigungsarbeiterInnen**
- 5. FerialarbeiterInnen**
- 6. Lehrlinge**
- 7. PraktikantInnen**

2. Headgreenkeeper sind Dienstnehmer, die mit der Durchführung der erforderlichen Errichtungs- und Instandhaltungsarbeiten auf der Golfanlage und der Einteilung und Überwachung der hierfür eingesetzten Dienstnehmer beauftragt werden.

3. Die Berufsausbildung der Greenkeeper wird durch die Kärntner Land- und Forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung geregelt. Liegt eine solche Regelung nicht vor, gelten als Greenkeeper

a) Absolventen einer Greenkeeperfachschiule,

b) GolfarbeiterInnen mit landwirtschaftlichem Berufs- oder Fachschulabschluss der Fachrichtung Gartenbau, Garten- und Grünflächengestalter, Land- oder Forstwirtschaft, die drei Greenkeeperfachkurse mit einer Mindestdauer von je 100 Unterrichtsstunden pro Jahr erfolgreich abgeschlossen haben,

- c) GolfarbeiterInnen die nach einer mindestens 3jährigen Berufspraxis drei Greenkeeperfachkurse mit einer Mindestdauer von je 100 Unterrichtsstunden pro Jahr erfolgreich abgeschlossen haben.
4. GolfarbeiterInnen sind Dienstnehmer, die Arbeiten im Betrieb verrichten. Qualifizierte GolfarbeiterInnen sind Dienstnehmer, die 3 Saisonen hindurch Arbeiten als GolfarbeiterInnen verrichtet haben.
5. ReinigungsarbeiterInnen sind Dienstnehmer, die überwiegend Raumpflegearbeiten im Betrieb verrichten.
6. Die Berufsausbildung der Lehrlinge wird durch das Landarbeitsgesetz 2021 und die Land- und Forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung geregelt. Das Lehrlingseinkommen ist aus der Anlage I ersichtlich.
7. Praktikanten sind Schüler oder Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend im Betrieb verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit, als diese unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist. Praktikanten erhalten eine Entschädigung, die in der Anlage I angeführt ist. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf sie keine Anwendung. Jedoch sind die Urlaubsabfindung und die Sonderzahlungen je nach Dauer der Beschäftigung zu aliquotieren (1/52stel je Woche).

§ 12 Zulagen

Für sämtliche DienstnehmerInnen können hinsichtlich allfälliger Zulagen nach den betrieblichen Erfordernissen Vereinbarungen getroffen werden.

§ 13 Mutterschutz

1. Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung nicht beschäftigt werden. Sie 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 Beginn der Achtwochenfrist den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen.
2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage der Bescheinigung hievon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekanntzugeben. Sollten Kosten für die ärztliche Bescheinigung anfallen, so werden diese vom Dienstgeber bezahlt.
3. Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und solchen Arbeiten beschäftigt werden, die für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich oder mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind.
4. 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 Frist auf eine 8-wöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von 12 Wochen.
5. Werdende oder stillende Mütter dürfen zur Nachtarbeit nicht herangezogen und an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig. Sie dürfen zu Überstundenarbeiten nicht herangezogen werden.
6. Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstaussfall nicht eintreten.

Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und auf die vorgesehenen Ruhepausen nicht angerechnet werden.

7. Dienstnehmerinnen kann während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden. Sie können auch während dieser Zeit nur aus den im Landarbeitsgesetz 2021 ausdrücklich angeführten wichtigen Gründen entlassen werden.
8. Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die unter Z. 4 angegebene Frist ein Urlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren.

§ 14 Arbeitnehmerschutz

Hinsichtlich des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes, Schutzbekleidung, Schutzausrüstung und die erforderlichen Schutzeinrichtungen gelten die entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und die Kärntner land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmerschutzverordnung in der jeweils geltenden Fassung. Schutzausrüstung und Regenschutzkleidung sind vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen und vom Dienstnehmer zu tragen. Die Schutzausrüstung und Regenschutzkleidung bleiben Eigentum des Betriebes, werden durch diesen gereinigt, instandgehalten und dürfen nur für Arbeiten im oder für den Betrieb verwendet werden.

§ 15 Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein 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.
2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe. Ab dem 2. Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
4. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie Zeiten der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 2 Abs. 3 LAG) und Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern diese Zeiten mindestens je sechs Monate gedauert haben, bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen.
5. Begünstigte Behinderte im Sinne der §§ 1-3 Behinderteneinstellungsgesetz, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.
6. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig 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. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.
7. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus - wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen - so findet Z.5 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

8. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes gilt § 15 sinngemäß.
9. Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrachten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches enthaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.
10. Eine Ersatzleistung für nichtverbrauchten Urlaub des laufenden Urlaubsjahres gebührt für die fünfte und sechste Woche nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
11. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung der Eltern zur Betreuung des eigenen oder adoptierten Kindes im Sinne der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 durch
 - a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers
 - b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers
 - c) Kündigung seitens des Dienstgebers
 - d) oder durch einvernehmliche Auflösungist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne der Zl. 8 jene Arbeitsleistung zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.
12. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Ziffern 8, 9 und 10 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

§ 16 Entgelt bei Dienstverhinderung

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 fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig 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 Entgeltes nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Z 1 noch nicht erschöpft ist.
3. 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. 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 Zl. 1 und 2.
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 vorstehen-

den Verpflichtung nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

5. Wird einem Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gekündigt, wird er ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen, trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, oder wird das Dienstverhältnis einvernehmlich beendet, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach Zl. 1, 2 und 3 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.
6. Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden.

§ 17 Sonstige Dienstverhinderungen

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 und ihm für den Lohnausfall nicht anderweitige Vergütung zusteht.

Als solche Dienstverhinderungen gelten:

- a) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- b) Behandlung beim nächstgelegenen Arzt oder Zahnarzt gegen Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung (sollten für die Bescheinigung Kosten entstehen, sind diese vom Dienstgeber zu ersetzen);
- c) plötzlich eintretende schwere Krankheit in der Familie;
- d) öffentliche Hilfeleistung;
- e) Wohnungswechsel;

- f) eigene Hochzeit oder Hochzeit der eigenen Kinder;
 - g) Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin;
 - h) Todesfall im eigenen Haushalt, der eigenen Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister;
 - i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen öffentlicher oder öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen;
 - j) Ausübung des Wahlrechtes.
2. Der Dienstnehmer behält weiters den Anspruch auf das Entgelt für die Dauer des Besuches der im § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr 144, für die Zulassung zur Facharbeiterprüfung vorgesehenen Vorbereitungskurse, sofern das Dienstverhältnis bei Kursbeginn mindestens ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.
3. Den Dienstnehmern ist für die Ablegung der in der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr. 144, vorgesehenen Prüfungen und den Besuch der Vorbereitungslehrgänge für die Meisterprüfung gemäß § 12 Abs. 1 und § 13 Abs. 4, der Fachkurse gemäß § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 1, § 9 und § 11 Abs. 2 und der Vorbereitungslehrgänge gemäß § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, die erforderliche Freizeit einzuräumen.

§ 18 Sonderzahlungen

1. Die Dienstnehmer erhalten einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen). Der Urlaubszuschuss, auszahlbar bis 15. Juli, und das Weihnachtsgeld, auszahlbar bis 15. Dezember, beträgt je 173 Stunden ihres Bruttostundenlohnes.
2. Bei ständig beschäftigten Dienstnehmern werden entgeltpflichtige Zeiten (§ 15) der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Dienstnehmer ihren Präsenzdienst ableisten, oder einen Karenzurlaub verbringen, sowie Zeiten ohne Entgelt, gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben die Zeiten des Wochengeldbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Z. 1 unberücksichtigt.

3. Dienstnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes.

§ 19 Kündigungsfristen

1. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Golfanlagen wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kollektivvertrag für die Dienstnehmer der Betreiber von Golfanlagen um eine Saisonbranche im Sinne von § 107 Landarbeitsgesetz, idF BGBl. I 78/2021, handelt.
2. Abweichend von § 107 Landarbeitsgesetz, idF BGBl. I 78/2021, können die unbefristeten Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten gelöst werden.
3. Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Gesamtdienstzeit von

1 Jahr	2 Wochen,
ab 1 Jahr	1 Monat,
ab 5 Jahren	2 Monate,
ab 15 Jahren	3 Monate.
4. Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr 14 Tage und erhöht sich nach einem Jahr auf ein Monat.
5. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist der Dienstgeber verpflichtet, dem/der Dienstnehmer/in innerhalb von 7 Tagen
 - a) das gebührende Entgelt zu zahlen,
 - b) über Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen,
 - c) die Arbeitspapiere auszufolgen.

Bei angemessener Akontierung innerhalb der 7 Tagesfrist kann die Endabrechnung bzw. Auszahlung des Entgeltrestes bis zu einer Woche nach der jeweils vereinbarten Abrechnungsperiode erfolgen.

6. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben.
7. Ansprüche nach Ziff. 2 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder 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).

§ 20 Abfertigung

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und 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. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H.

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.

Die Abfertigung gebührt auch, wenn der Dienstnehmer wegen Erreichung oder Überschreitung der für die Alterspension (auch vorzeitige Alters- und Invaliditätspension) erforderlichen Altersgrenze das Dienstverhältnis kündigt.

2. Das Jahresentgelt umfasst den Bruttolohn. Danach ist auch bei nicht das ganze Jahr hindurch Beschäftigten ein fiktives Jahresentgelt zu errechnen. Dabei ist zunächst im Sinne des § 18 Z. 1 der durchschnittliche Stundenverdienst zu errechnen; dieser wird folglich mit 173 multipliziert; der so errechnete durchschnittliche Monatsverdienst wird schließlich mit 12 multipliziert. Das Ergebnis stellt das fiktive Jahresentgelt dar und wird

um die zustehenden Sonderzahlungen und das Entgelt für regelmäßige Überstunden ergänzt.

3. Wird ein Dienstverhältnis, auf das die Voraussetzungen der Zl. 1 zutreffen, durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt die Abfertigung nach Maßgabe der Zl. 1 und 2 seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung er im Zeitpunkt seines Ablebens tatsächlich beigetragen hat.
4. Die Abfertigung wird, soweit sie 30 v.H. des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der darüber hinausgehende Abfertigungsbeitrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zu Beginn des auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.
5. Die Abfertigung nach Maßgabe der Zl. 1 und 2 gebührt einer Dienstnehmerin, die spätestens 3 Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens 6 Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, das Dienstverhältnis auflöst.
6. Für die ab 01.10.2003 abgeschlossenen Dienstverhältnisse und für Dienstverhältnisse die einvernehmlich hiezu eine Erklärung abgegeben haben gelten die Regelungen der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge des Abschnittes 9 LAG 2021 sinngemäß.

§ 21 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Krankenentgelt, Kündigungsfristen und Abfertigung) werden für nicht ununterbrochen beschäftigten Dienstnehmern die Arbeitszeiten zusammengezählt.

Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen sind. Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbre-

chung, wenn der Dienstnehmer über Aufforderung durch den Dienstgeber in den Betrieb zurückkehrt.

2. Dienstnehmer, die in einem Jahr mindestens 240 Arbeitstage oder 1600 Arbeitsstunden erreichen, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt. Als Arbeitstage gelten effektive Arbeitstage, Urlaubstage, bezahlte Feiertage und Entgelttage nach § 15.
3. Die Bestimmungen nach Zl. 1 und 2 gelten aliquot auch für Dienstnehmer, die in einem Jahr die nach Zl. 2 festgesetzten Arbeitstage oder Arbeitsstunden nicht erreichen.

§ 21a Übergangsrecht:

Die Änderung zu den §§ 15, 16 und 19 treten aufgrund der Änderung der Kärntner Landarbeitsordnung, LGBl Nr. 104/2005, herausgegeben am 28. Dezember 2005, mit 1.1.2006 in Kraft.

§ 22 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber 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. In einzelnen Betrieben schon bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben aufrecht.

§ 23 Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht beim Dienstgeber geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind. Jedoch erlöschen Ansprüche aus dem Titel der Überstunden, die nicht beim

Dienstgeber geltend gemacht wurden, mit Ablauf von sechs Monaten nach Ende des Kalendermonates, in dem sie entstanden sind.

§ 24 Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung dieses Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen.

Sie besteht aus drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und drei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel sollen abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Landesorganisationen der Vertragsteile geschlichtet, bevor die Behörden angerufen werden.

ARBEITGEBERVERBAND
der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens
9020 Klagenfurt, Museumgasse 5

Johannes Thurn-Valsassina e.h.
(Obmann)

Mag. Johanna Škof e.h.
(Geschäftsführerin)

Ernst Tscherteu e.h.
(Für die Betreiber von Golfanlagen)

ÖSTERREICHISCHER GEWERSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Reinhold Binder e.h.
(Bundesvorsitzender)

Peter Schleinbach e.h.
(Bundesgeschäftsführer)

Franz Stürmer e.h.
(Sekretär)

Klagenfurt, 19. Februar 2025

L O H N T A F E L

K a t e g o r i e		Monatslohn Euro
1	Headgreenkeeper	3.838,00
2	GolffacharbeiterInnen 1. Facharbeiterjahr 2. und 3. Facharbeiterjahr ab dem 4. Facharbeiterjahr	2.503,00 2.640,00 2.779,00
3	GolfarbeiterInnen GolfarbeiterInnen qualifizierter GolfarbeiterInnen	2.368,00 2.427,00
4	ReinigungsarbeiterInnen	2.363,00
5	FerialarbeiterInnen	1.913,00 (maximal 3 Monate)
6	PraktikantInnen	1.260,00
7	Lehrlinge 1. Lehrjahr 2. Lehrjahr 3. Lehrjahr Auch Lehrlinge haben Anspruch auf einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld gemäß § 18 dieses KV	1.046,00 1.267,00 1.560,00