



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT



ARBEITGEBERVERBAND DER
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE OBERÖSTERREICHS

Kollektivvertrag



**für die ständigen Arbeitskräfte
der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe
im Bundesland Oberösterreich**

gültig ab 1. März 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Abfertigung	§	24
Akkordlöhne Gedinge	§	11
Anspruch auf Entgeltfortzahlung.....	§	17
Arbeitszeit.....	§	6
Beendigung des Dienstverhältnisses.....	§	20
Dienstrecht und Form der Dienstverträge.....	§	4
Dauer des Dienstvertrages	§	5
Entgelt	§	8
Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses	§	27
Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft.....	§	15
Gedinge (Akkorde).....	§	11
Geltungsbereich.....	§	2
Geltungsdauer	§	3
Höhe des fortzuzahlenden Entgelts.....	§	18
Karenz	§	13
Kündigungsfristen	§	23
Lehrlingswesen.....	§	28
Lohnzahlungstermin	§	10
Lohntafel.....	Anl. 1	
Mitteilungs- u. Nachweispflicht	§	19
Schlichtung	§	30
Schutzkleidung	§	14
SEG-Zulage	§	12 a
Sonderzahlungen.....	§	22
Sonstige Dienstverhinderung.....	§	21
Treueprämie	§	25
Übergangsbestimmung.....	§	31
Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- u. Feiertagsarbeit.....	§	7
Urlaub	§	16
Vatermonat	§	13 a
Verjährung von Ansprüchen	§	29
Vertragsschließende	§	1
Wohnung (Dienstwohnung)	§	9
Zulagen und Reisegebühren	§	12
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	§	26

§ 1

Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz, und PRO-GE - Die Produktionsgewerkschaft, Volksgartenstraße 34, 4020 Linz, einerseits, und dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich sowie der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich, beide Auf der Gugl 3, 4021 Linz, andererseits.

§ 2

Geltungsbereich

1. **Räumlich:**

Für das Bundesland Oberösterreich.

2. **Fachlich:**

Für alle Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, ihrer Neben- und Hilfsbetriebe, der landwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten, Institutionen u. ä., die zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglieder der vertragschließenden Parteien waren oder später werden, ferner für Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der vorher genannten Betriebe übergeht. Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für bäuerliche Betriebe. Als bäuerliche Betriebe gelten jene Betriebe, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen und eingetragene Partnerinnen oder Partner im Betrieb mitarbeiten, mit den Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei Führung des Betriebs ein(e) leitende(r) Angestellte(r) nicht beschäftigt wird.

3. **Persönlich:**

Für alle Dienstnehmer, die in den vorgenannten Betrieben beschäftigt werden, auf die das LAG in ihrer Gänze Anwendung findet.

§ 3

Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2025** in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats 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 vertragschließenden Parteien zu führen.

4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Dienstverhältnisse in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4

Dienstrecht und Form der Dienstverträge

1. Die Bestimmungen in diesem Kollektivvertrag können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.
2. Der schriftliche Dienstvertrag ist doppelt anzufertigen, eine Ausfertigung erhält der Dienstnehmer. Andere Dienstverträge können auch mündlich abgeschlossen werden, doch ist dem Dienstnehmer eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrag sich ergebenden wesentlichen Rechte und Pflichten anzufolgen.

§ 5

Dauer des Dienstvertrages

1. Der Dienstvertrag kann
 - a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeitabgeschlossen werden.
2. Wird der Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Dauer 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.

§ 6

Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit in Gutsbetrieben beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit um 5 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu ver-

kürzen, dass die festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 35 Stunden nicht unterschreiten, sofern kein ganztägiger Zeitausgleich erfolgt. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheit der Betriebserfordernisse im Lande den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern, überlassen.

2. Die regelmäßige Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Tagesarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 Tage auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden vom Betrieb im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo eine Betriebsvertretung nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern, festgesetzt. An Samstagen ist der Arbeitsschluss um 12 Uhr. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Dienstort (gewöhnliche Arbeitsstätte).
3. Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stundenwoche (Normalarbeitszeit) und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb einer Bandbreite von 35 Stunden Minimalarbeitszeit und 45 Stunden Maximalarbeitszeit pro Woche. Diese Berechnungsbasis gilt auch für die Abrechnung von Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung.
4. Über die geleistete Arbeitszeit, Zeitguthaben, Zeitschuld, Überstunden ist ein Konto zu führen, das den Dienstnehmern jederzeit zur Einsicht vorzulegen und bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist. Der Betrieb hat mit dem Betriebsrat, bei Fehlen eines solchen, mit den Dienstnehmern bis spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einen schriftlichen Rahmenplan über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit (40 Stundenwoche) zu erstellen.
5. Am Ende des kalenderjährlichen Durchrechnungszeitraumes – in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem durchschnittlichen Stundenlohn des letzten Kalendermonats zuzüglich eines 50 %-igen Überstundenzuschlages abzugelten oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 zu gewähren.
6. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Verbrauchs des Zeitguthabens, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf den Verbrauch des Zeitguthabens 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 vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

7. In allen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst des letzten Kalendermonats zuzüglich 50 %-Überstundenzuschlag bzw. 25 %-Zuschlag bei Mehrarbeit abgegolten.
8. Das Entgelt für eine Zeitschuld des Dienstnehmers kann der Dienstgeber in den Fällen der
 - a) Selbstkündigung,
 - b) berechtigten Entlassung oder
 - c) des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.
9. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Diese und sonstige betriebsweise vereinbarten Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und sind deshalb auch nicht zu bezahlen.
10. Die wöchentliche Arbeitszeit Zl. 1 ist in der Zeit von 1. November bis 30. April derart zu regeln, dass sie an Samstagen um zwölf Uhr mittags endet. Zwischen Dienstgeber und Betriebsvertretung kann eine solche Regelung auch für die übrigen Monate getroffen werden. Der freie Samstagnachmittag kann einvernehmlich auf einen anderen Tag verschoben werden.
11. Am 24. und 31. Dezember entfällt die Arbeit bei Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden. Nur bei der Viehwartung und Melkung notwendige Arbeiten müssen auch an diesen Tagen verrichtet werden; für die Abgeltung der an diesen Tagen geleisteten Arbeitsstunden gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
12. Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachruhe von mindestens 11 Stunden innerhalb 24 Stunden, in der Regel zwischen 19 Uhr und 5 Uhr; sie kann ausnahmsweise bei Katastrophenereignissen oder Katastrophengefahren (§ 161 LAG) verkürzt werden, ist aber dann durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage auszugleichen.
13. Wenn während der Sommerzeit bei dringenden Erntearbeiten unter Bedachtnahme auf die klimatischen Verhältnisse eine Verschiebung der Nachruhe notwendig wird, kann diese auf die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr verschoben werden. Als Sommerzeit gilt der Zeitraum zwischen 21. Juni und 23. September.

§ 7

Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind

jene ausdrücklich vom Dienstgeber angeordneten oder

durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb - bei Gefahr im Verzug - notwendig geleistete Arbeitsstunden, die über die im § 6 Zl. 1 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen.

2. Eine solche Mehrdienstleistung kann innerhalb von 14 Tagen durch Freizeit 1 : 1,5 ausgeglichen werden (§ 166 LAG).
3. Für jede Überstunde, sofern sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, gebührt eine besondere Entlohnung, die um 50 % höher ist als der jeweilige Stundenlohn.
4. Teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern gebührt für Mehrarbeitsstunden ein Zuschlag von 25 %, sofern diese nicht innerhalb des Kalenderhalbjahres (je von 1.1. - 30.6 sowie von 1.7-31.12) im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.

Dabei sind nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge anzurechnen, die letzteren nach den für die Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätzen. Für Mehrdienstleistungen bei Nachtzeiten und Dienstleistungen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen wird ein 100%iger Aufschlag zum Tag(Stunden-) Lohn gewährt. Ausgenommen sind Arbeiten in Schichten, bei denen betriebsweise eine Zulage entsprechend dem höheren Aufwand des Dienstnehmers, höchstens aber 20 % des Lohnes, zu vereinbaren ist. Als Nachtzeit gilt in der Regel die Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr. Weibliche Dienstnehmer dürfen ohne Unterschied des Alters zur Nachtarbeit, Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, zur Nachtarbeit und Überstundenarbeit nicht und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringlichen Fällen herangezogen werden. Es ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besondere Rücksicht zu nehmen.

5. Die Sonntage sowie die folgenden Feiertage sind gesetzliche Ruhetage:

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 29. Juni, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige, für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche, unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.

Wird vereinbarungsgemäß am OÖ. Landesfeiertag 29. Juni (Peter und Paul) gearbeitet, ist ein Ersatzruhetag im Verhältnis 1 : 1 zu gewähren.

Der Ersatzruhetag ist bis spätestens 31. 12. eines jeden Kalenderjahres im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer zu konsumieren. Kann der Ersatzruhetag unter Berücksichtigung des Rahmenzeitraumes bis 31. 12. nicht gewährt werden, so ist ein Feiertagszuschlag von 100 % zu bezahlen.

§ 8

Entgelt

Die Mindestlöhne der Dienstnehmer sind in Anlage 1 Lohntafel geregelt.

§ 9

Wohnung

Bei Überlassung einer Dienstwohnung oder sonstigen Teilen der freien Station kann der Dienstgeber den Sachbezugswert gemäß Sachbezugs-VO vom Lohn abziehen.

§ 10

Lohnzahlungstermin

1. Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich, bei Dienstnehmern, die nach Tagen entlohnt werden, auf Verlangen wöchentlich im Nachhinein. Die Dienstnehmer können verlangen, dass ihnen in der Hälfte des Monats ein der bisherigen Dienstleistung entsprechender Vorschuss bezahlt wird.
2. Dem Dienstnehmer ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt, inkl. Barlohn und Wert der Sachbezüge, und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem Arbeitnehmer auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.

§ 11

Gedinge (Akkorde)

1. Gedingelöhne (Akkordlöhne) werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig (§ 17 LAG). Über Verlangen ist ein der geleisteten Arbeit entsprechender Vorschuss zu bezahlen (§ 14 LAG).
2. Akkord-, Stück- und Gedingelöhne sowie Durchschnittsverdienste können in Betrieben, in denen eine Belegschaftsvertretung einzurichten ist, nur mit Zustimmung der Betriebsräte festgesetzt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht eingerichtet ist, ist eine Regelung von Akkord-, Stück- und Gedingelöhnen unzulässig.

§ 12

Zulagen und Reisegebühren

1. Für Arbeiter, die außerhalb der gewöhnlichen Arbeitsstätte zu dienstlichen Verrichtungen eingesetzt werden, gebühren – sofern nicht die Möglichkeit besteht, in den Betrieb zurückzukehren – zum laufenden Normallohn die Tages- und Nächtigungsgebühren im Ausmaß der steuerfreien Tages- und Nächtigungsgebühren

bei Dienstreisen (§ 26 EStG). Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tageshöchstsatzes von derzeit 30,00 € pro Tag verrechnet werden. Der Auslagenersatz ist kalendertäglich abzurechnen. Für eine erforderliche Nächtigung gebührt ein Betrag von 17,00 €. Kann mit der gebührenden Nächtigungsgebühr der tatsächliche Nächtigungsaufwand nicht gänzlich abgedeckt werden, ist die Differenz gegen Vorlage der Rechnung für die Nächtigung zu bezahlen.

2. Werden Dienstnehmer zu Arbeiten in anderen Betrieben oder in Forstbetrieben zu Schlägerungs- und Bringungsarbeiten über den Eigenbedarf des landwirtschaftlichen Betriebes hinaus verwendet, so ist ihnen die Differenz auf die für solche Arbeiten in dem entsprechenden Kollektivvertrag vorgesehenen Löhne zu zahlen.

§ 12 a **SEG-Zulage**

1. Für die Stallarbeiter in der Viehwirtschaft wird eine Zulage für Schmutz-, Erschwernis und Gefahren in der Höhe von 5 % des Bruttolohnes gewährt.
2. Für die Stallarbeiter mit Zuchtstieren wird eine Zulage für Schmutz, Erschwernis und Gefahren in der Höhe von 8% des Bruttolohnes gewährt.
3. Für Spritz- und Stäubearbeiten zur Schädlingsbekämpfung, darunter versteht man insbesondere die Verwendung von Herbiziden, Insektiziden und Fungiziden, sowie für das Anstreichen von Silos werden 25 % des Taglohnes (=1/26 des Monatslohns bei 6-Tage-Woche, 1/22 des Monatslohns bei 5-Tage-Woche, usw.) als Zulage gewährt.

§ 13 Karenz

Das Ausmaß des Karenzurlaubes ist auf alle Ansprüche in vollem Umfang anzurechnen, welche sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten. Dies gilt für alle Karenzzeiten (Mutterkarenz, Hospizkarenz, Weiterbildungskarenz, udgl.) sowie für einvernehmlich veränderten Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz.

§13a Vatermonat

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

1. Unbeschadet des Anspruchs auf Karenz ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäf-

tigungsverbots der Mutter nach der Geburt des Kindes Freistellung in der Dauer von einem Monat zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

2. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, endet der im Abs.1 vorgesehene Zeitraum für die Inanspruchnahme der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes spätestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt; bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG) oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, endet der Zeitraum für die Inanspruchnahme mit dem im § 102a Abs.1 vierter Satz GSVG und § 98 Abs.1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.
3. Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Freistellung nach Abs.1 in Anspruch zu nehmen, hat er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin seiner Dienstgeberin bzw. seinem Dienstgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen (Vorankündigung). Der Dienstnehmer hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Kann die Vorankündigung der Freistellungsabsicht auf Grund einer Frühgeburt nicht erfolgen, hat er der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Geburt unverzüglich anzuzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung nach Abs.1 spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Freistellung nach Abs.1 vereinbart werden.
4. Die Freistellung nach Abs.1 beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag.
5. Tritt während der Freistellung nach Abs. 1 die Verhinderung der Mutter im Sinne von § 39 LAG ein, kann der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Freistellung Karenz nach § 39 verlangen, sofern die Verhinderung über das Ende der Freistellung andauert. Er hat die voraussichtliche Dauer unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.
6. Der Arbeitnehmer, der die Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung oder einer späteren Vereinbarung gemäß Abs. 3, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Bei Entfall der Vorankündigung auf Grund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des Antrittszeitpunktes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung. § 40 Abs. 1 und 3 LAG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden.
7. Bei Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind ist § 43 Abs. 4 und 5 LAG sinngemäß anzuwenden. Für das Recht auf Information gilt § 41 LAG und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 55 LAG. Ferner sind für eine Freistellung gemäß Abs. 1 die Bestimmungen des § 43 Abs. 1 und 2 LAG sinngemäß anzuwenden.

§ 14

Schutzkleidung

Beim Streuen von Kunstdünger, Spritzen und Streuen von sonstigen chemischen Mitteln müssen den Dienstnehmern Schutzschürzen, nötigenfalls auch geeignete Handschuhe und Schutzbrillen beigelegt werden. Dies gilt auch für alle Nebenbetriebe, wo besondere Schmutzarbeiten zu verrichten sind. Der Dienstgeber hat, wenn es die Besonderheit der Arbeit erfordert, dem Dienstnehmer eine entsprechende Schutzkleidung und die darüber hinaus erforderliche geeignete Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

§ 15

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Freizeit im gegenseitigen Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

§ 16

Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Auch für Dienstnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben bei einer Dienstzeit von mindestens 15 Jahren im selben Betrieb, beträgt das jährliche Urlaubsausmaß 36 Werktage.
Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.
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 zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.
3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist. Wenn eine flexible Arbeitszeit vereinbart wird und der Urlaubsverbrauch überwiegend in den Wochen mit der kürzeren Normalarbeitszeit erfolgt, so ist der Jahresurlaub in Stunden umzurechnen, um jenes Urlaubsausmaß zu gewähren, welches bei einem Urlaubsanspruch von 5 Wochen (6 Wochen) einem durchschnittlichen Arbeits-

zeitverlauf von 5 Wochen (6 Wochen) entspricht.

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 (§ 2/3 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. 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. 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.
6. 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 Zl.5 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
7. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes gilt § 18 sinngemäß.
8. 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.
9. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung den gesetzlichen Erben.

§ 17

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

1. Ist eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung ihrer oder seiner Arbeit verhindert, ohne dass sie oder er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält sie ihren oder er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; er erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält

die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

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 Bundesminister für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs.4 des Opferfürsorgegesetzes einem Landesinvalidenamte oder einer 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 Anspruches gemäß Abs.1 sind Dienstzeiten 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. Im 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 im Abs.2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer im Abs.2 genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs.1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 18

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 17 nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 17 nach dem regelmäßigen Entgelt.
3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 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 Gedingelöhnen, 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.

§ 19

Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. 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.
2. In den Fällen des § 17 Abs. 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 Dienstverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
3. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 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.

§ 20

Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall sowie durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden.
2. Wird die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 17 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft die Dienstgeberin oder den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Landesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 17 Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 17 Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

§ 21

Sonstige Dienstverhinderung

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.
2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:
 - a) Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Angehörigen; sowie die notwendige Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person.
 - b) Begräbnis der Ehegatten, Lebensgefährten, der Kinder, Eltern, Großeltern, Schwiegereltern oder Geschwister;
 - c) Eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
 - d) Aufsuchen eines Arztes oder Zahnbehandlers
 - e) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs hat;
 - f) Wohnungswechsel;
 - g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen;
 - h) Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin;
 - i) Öffentliche Hilfeleistungen
 - j) Notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe.

§ 22

Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

1. In der Zeit vom 1. bis 15. Juli gebührt den vollbeschäftigten Dienstnehmern für das jeweilige Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines laufenden Monats-Bruttolohns.
2. In der Zeit vom 15. bis 30. November gebührt den vollbeschäftigten Dienstnehmern für das jeweilige Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines laufenden Monats-Bruttolohnes.
3. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Dienstnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
4. Für Dienstnehmer, die nicht durch das ganze Jahr beschäftigt werden, gelten 240 Arbeitstage als ein Dienstjahr. Bei ständig dem Betrieb zur Verfügung stehenden Dienstnehmern werden Zeiten von Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unglücksfall der Beschäftigungszeit gleichgestellt.

Nicht vollbeschäftigte Dienstnehmer erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen.

§ 23

Kündigungsfristen

Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig zum Monatsende gekündigt werden.

1. Für den **Dienstgeber** beträgt die Kündigungsfrist:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem beginnenden 3. Dienstjahr	2 Monate
ab dem beginnenden 6. Dienstjahr	3 Monate
ab dem beginnenden 16. Dienstjahr	4 Monate
ab dem beginnenden 26. Dienstjahr	5 Monate

2. Für den **Dienstnehmer** kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein.

3. Bei **saisonalen Beschäftigung** bis zu 9 Monaten jährlich wird abweichend zu den Absätzen 1 und 2 eine kürzere Kündigungsfrist von **zwei Wochen** für Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart gemäß § 107 Abs. 4 LAG.
4. Ein **Probendienstverhältnis** kann bis zur Dauer von einem Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses vereinbart werden; innerhalb dieser Frist kann es vom Dienstnehmer und Dienstgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 24 Abfertigung

1. War ein 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, wenn das Dienstverhältnis vor dem 6. Februar 2003 begonnen hat. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des Bruttojahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4. v. H. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3. v. H.
2. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.
3. 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.
4. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflösen.

Hinsichtlich des Abfertigungsanspruches bei Antritt eines Elternkarenzurlaubes oder einer Elternteilzeitbeschäftigung wird auf die Bestimmungen der Landarbeitsordnung verwiesen.

5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so wird die volle Abfertigung nach Maßgabe der Z 1 und 2 gewährt. Sie gebührt den gesetzlichen Erben.
6. Die Abfertigung ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Beträgt die Abfertigung jedoch mehr als 30 v. H. des Jahresentgelts, so wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses nur der Teil der Abfertigung fällig, der 30 v. H. des Jahresentgelts entspricht. Wenigstens die Hälfte des übrigen Teiles der Abfertigung ist spätestens nach drei, der Rest nach weiteren drei Monaten zu leisten.
7. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem bis 05.02.2003 geltenden Abfertigungsrecht in jenes Abfertigungsrecht, welches mit dem Inkrafttreten der OÖ LAG zum 06.02.2003 wirksam geworden ist, ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung, ohne Angabe von Gründen, von dieser zurückzutreten.

§ 25

Treueprämie

1. Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 25 Jahren im selben Betrieb steht dem Dienstnehmer eine Treueprämie im Ausmaß von 1 Brutto-Monatslohn zu. Diese Treueprämie gebührt, wenn die Voraussetzung ab dem 1.3.2015 erreicht worden ist.
2. Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 35 Jahren im selben Betrieb steht dem Dienstnehmer eine Treueprämie im Ausmaß von zwei Brutto-Monatslöhnen zu.
3. Für Dienstnehmer, welche bereits zum 1.3.2015 länger als 35 Jahre im selben Betrieb beschäftigt sind und bisher keine Treueprämie in dieser Art (zB Jubiläumsgeld) erhalten haben, besteht auch ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 2 Brutto-Monatslöhnen.

§ 26

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung des Urlaubsausmaßes sowie Entgelt bei Dienstverhinderung und der Abfertigung werden die Arbeitszeiten der Dienstnehmer zusammengezählt.

Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.

Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

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

Zur Berechnung der Kündigungsfristen nach § 23 werden die Arbeitszeiten nach Abs. 4 zusammengezählt, wenn mit der Kündigung keine Wiedereinstellungszusage verbunden ist.

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

3. Dienstnehmer, die in einem Kalenderjahr, 1.600 Arbeitsstunden oder 240 Arbeitstage (bei 6-Tage-Woche) erreicht haben, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt.
4. Bei Dienstnehmern, die dieses Beschäftigungsausmaß nicht erreicht haben, sind die Beschäftigungszeiten aliquot zu berücksichtigen. Eine Zusammenrechnung der Dienstzeit findet jedoch nicht statt, wenn in einem Kalenderjahr nicht mindestens 540 Arbeitsstunden geleistet wurden.

§ 27

Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.
2. Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei 14-tägiger Kündigungsfrist 2 Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat 3 Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten 4 Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist 5 Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch gem. Abs. 1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.
4. Ansprüche nach Abs. 3 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat.

§ 28

Lehrlingswesen

1. Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen der LAG bzw. des Landarbeitsgesetzes Anwendung. Die vertragsschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretungen besonders Bedacht zu nehmen.
2. Bei integrativer Berufsausbildung wird das Lehrlingseinkommen bei Verlängerung der Lehrzeit aliquot verlängert. Wird die Verlängerung erst während einer laufenden Lehre vereinbart, bleibt es bei dem erreichten Lehrlingseinkommen.
3. Förderungen, welche die Ausbildungsbetriebe für den Prüfungserfolg des Lehrlings erhalten, werden dem Lehrling nach Abschluss der Facharbeiterprüfung

ausbezahlt (derzeit 250,00 € bei ausgezeichnetem Erfolg und 200,00 € bei gutem Erfolg).

4. Lehrlinge, welche die Lehrabschlussprüfung abgeschlossen haben, sind in der Kategorie 2 – Alle Facharbeiter - einzustufen.

Während des Besuches der Berufsschule wird das volle Lehrlingseinkommen weiterbezahlt. Der Dienstgeber trägt die Internatskosten zur Gänze.

§ 29

Verjährung von Ansprüchen

1. Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die beim Dienstgeber nicht schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind; jedoch erlöschen Ansprüche aus dem Titel der freien Tage, und Überstunden, die nicht beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht wurden, mit Ablauf von sechs Monaten vom Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind.
2. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erlöschen sämtliche Forderungen aus dem Dienstverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht wurden, soweit sie nicht ohnedies nach Zl. 1 bereits erloschen sind, innerhalb von sechs Monaten nach der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 30

Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragschließenden Parteien. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund der Landarbeitsordnung die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.
2. Vor Bestreitung des Rechtsweges sollte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten um Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag nach Möglichkeit ein Schlichtungsversuch unternommen werden. Diesem Schlichtungsversuch können auch Vertreter von freiwilligen oder gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer und Dienstgeber beigezogen werden.

§ 31 Übergangsbestimmung

1. Dienstnehmer, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen vom 1.3.2020 Anspruch auf eine Wohnung, Brennholz und anderes Beheizungsmaterial sowie Beleuchtung hatten und auch tatsächlich bezogen haben, haben weiterhin Anspruch auf diese Sachbezüge. Vom Lohn darf in diesen Fällen der Wert des in Anspruch genommenen Sachbezugs gemäß Sachbezugsverordnung in Abzug gebracht werden.
2. Für Zwecke der Überstundenberechnung wird für jene Dienstnehmer, welche Abs. 1 unterliegen, ein durchschnittlicher Gesamtwert des Grunddeputats nach den Bewertungssätzen der Finanzlandesdirektion mit 2/10 der freien Station (gem. Anlage 2) bewertet.

Für den
Arbeitgeberverband der land- und
forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich
Auf der Gugl 3, 4021 Linz

KR Dominik Revertera e.h.

Für die
Landwirtschaftskammer für
Oberösterreich
Auf der Gugl 3
4021 Linz

Mag. Franz Waldenberger

Für den
O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund
Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz

**Präsident
Gerhard Leutgeb e.h.**

**Landessekretär
KR Friedrich Gattringer e.h.**

Für die
Produktionsgewerkschaft – PRO-GE
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

**Bundesvorsitzender Rainer Wimmer e.h.
Bundessekretär Peter Schleinbach e.h.
Fachexperte Karl Orthaber e.h.**

ANLAGE 1

zum Kollektivvertrag für die ständigen Arbeitskräfte in
landwirtschaftlichen Gutsbetrieben
im Bundesland Oberösterreich

Lohntafel

KV-Löhne ab 1. März 2025

BERUFSBEZEICHNUNG*)	
1. Meister Wirtschafter Betriebsführer	2.499 Euro
2. Alle Facharbeiter, Traktorführer, Handwerker mit Facharbeiterabschluss	2.260 Euro
3. Angelernte Arbeiter: wie z.B. Vorarbeiter, Gutshandwerker, Gärtner, Haushälterin, Köchin Ladner, Verkaufskraft Pferdewärter, Viehwartungspersonal, Melker, Senner, Almhüter, Kutscher	2.060 Euro
4. Landarbeiter, Haus-, Hof-, Feld-, Gartenarbeiter,	1.934 Euro

*) Die angeführten Berufsbezeichnungen gelten für männliche und weibliche Dienstnehmer.

Lehrlingseinkommen ab 1. März 2025

1. Lehrjahr monatlich	€ 895,00
2. Lehrjahr monatlich	€ 1.015,00
3. Lehrjahr monatlich	€ 1.135,00
4. Lehrjahr monatlich (Anschlusslehre)	€ 1.575,00

ANLAGE 2

zum Kollektivvertrag für die
**ständigen Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen
Gutsbetriebe für Oberösterreich**

Derzeitige Bewertung der freien Station nach dem Sozialversicherungsbewertungssatz

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

Berechnung der Überstunden, Sonntags- und Nachtarbeit

Zur Berechnung der Überstunden sowie der Entlohnung für Sonntags- und Nachtarbeit ist der Monatsbruttolohn (Anlage I) durch 173 zu dividieren. Der sich daraus ergebende Stundenlohn ist gemäß § 7 Zl. 4 entweder um 50 % oder um 100 % zu erhöhen.

Berechnung der Tag- und Stundenlöhne

Der Taglohn ergibt sich aus der Vervielfachung des Stundenlohnsatzes mit der Anzahl der Arbeitsstunden, wobei auf die betriebliche Arbeitszeit Bedacht zu nehmen ist. Bei nicht ständigen Tagelöhnern gelten bis acht Arbeitsstunden pro Tag als Normalstunden, die weiteren als Überstunden.

SONSTIGE WICHTIGE VERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

PROTOKOLL 2018

Entschädigung für Pflichtpraktikanten

Hinsichtlich der Höhe der Mindestentschädigung gilt der Kollektivvertrag für Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben im Bundesland Oberösterreich.