

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

**für die ArbeiterInnen der land- und forstwirtschaftlichen
bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäu-
erlichen Betriebe**

Im Bundesland Steiermark

Gültig ab 1. Jänner 2025

**ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND
FORSTWIRTSCHAFT IN STEIERMARK**

u n d

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Vertragsschließende.....	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Geltungsdauer	4
§ 4 Dienstrecht und Dauer des Dienstvertrages	4
§ 5 Arbeitszeit	5
§ 5a flexible Arbeitszeit.....	5
§ 6 Überstunden; Schicht- und Nachtarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit und Mehrarbeit	6
§ 7 Entgelt.....	8
§ 8 Lohnzahlung	8
§ 9 Zulagen.....	9
§ 9a Aufwandsentschädigung	9
§ 10 Freie Station	9
§ 11 Wohnung	10
§ 12 Urlaub	10
§ 13 Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr	12
§ 14 Anspruch auf Entgeltfortzahlung	12
§14 a Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	14
§ 14 b Mitteilungs- und Nachweispflicht	14
§ 14 c Beendigung des Dienstverhältnisses	14
§ 15 Sonstige Dienstverhinderungen	15
§ 16 Arbeitnehmerschutz.....	16
§ 17 Lehrlingswesen.....	16
§ 18 Mutterschutz	17
§ 19 Sonderzahlungen	18
§ 20 Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und Kündigungsschutz	19
§ 21 Abfertigung	19
§ 21a Betriebliche Mitarbeitervorsorge.....	21
§ 22 Zusammenrechnung von Dienstzeiten.....	21
§ 23 Unabdingbarkeit	22
§ 24 Erlöschen der Ansprüche	22
§ 25 Übergangsrecht	22
§ 26 Schlichtungskommission	23
Anlage I.....	24
Lohntabelle	24
Nichtständige StundenlöhnerIn	24
Lehrlingseinkommen	25
Praktikantenentschädigung	25
Anlage II.....	26
Anlage III.....	27
Anlage IV	28
Anlage V	29

Kollektivvertrag

für die ArbeitnehmerInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark

§ 1 Vertragsschließende

abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Steiermarks, 8010 Graz, Hamerlinggasse 3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Bundesland Steiermark.
2. Fachlich: Für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe und Gutsbetriebe, ihren Neben- und Hilfsbetrieben, der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, der land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften, Schulen, Anstalten, Institutionen und von anderen nicht bäuerlichen Betrieben.
3. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, die in den vorgenannten Betrieben beschäftigt werden, auf die das Landarbeitsgesetz (LAG) Anwendung findet.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates 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 solange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Dienstrecht und Dauer des Dienstvertrages

1. In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und sonstige für die Guts- und LandarbeiterInnen wirksame gesetzliche Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.
2. Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden
 - a. auf bestimmte Zeit,
 - b. auf unbestimmte Zeit
 - c. auf Probe.
3. Wird der Arbeitnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.
4. Ein Probearbeitsverhältnis 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 Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.
5. Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden. Dem Arbeitnehmer ist unverzüglich eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten auszufolgen.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit ist jedoch derart zu regeln, dass sie grundsätzlich an Samstagen um 13.00 Uhr mittags endet.
3. Dem Arbeitnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer halben Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
4. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Hof, sofern schriftlich nichts anderes vereinbart wird.
5. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenzahl pro Woche beschäftigt sind. Das Ausmaß und die Höhe der wöchentlichen Teilzeitbeschäftigung sind schriftlich zu vereinbaren.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer können zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) herangezogen werden. Sofern die Arbeitszeit im Sinne der Z 1 nicht überschritten wird, gebührt kein Überstundenzuschlag.

6. Wenn die begonnene Arbeit wegen anhaltendem Schlechtwetter mit Zustimmung des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten unterbrochen werden muss und keine zumutbare Ersatzarbeit angeordnet werden kann, wird der angefangene halbe Tag mit dem jeweiligen Zeitlohn vergütet.

§ 5a flexible Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit kann jedoch flexibel vereinbart werden. Die flexible Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden bzw. die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten, sofern der Zeitausgleich ganztägig verbraucht werden kann, darf die Mindestarbeitszeit von 24 Stunden pro Woche unterschritten werden. Die Arbeitszeit endet an Samstagen grundsätzlich um 18.00 Uhr.

Die Überstunden bzw. Mehr-/Wenigerstunden bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit sind aufzuzeichnen. Der Saldo der Mehr-/Wenigerstunden ist dem Arbeitnehmer mit der monatlichen Abrechnung mitzuteilen.

2. Ist bei der flexiblen Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres – der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 und höchstens 52 Wochen – ein zeitlicher

Ausgleich nicht möglich – so ist für die nicht ausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen (§ 6).

3. Die Aufteilung der so festgesetzten Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage ist zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung, wo eine solche nicht besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer schriftlich, zumindest eine Woche im Vorhinein zu vereinbaren.

§ 6 Überstunden; Schicht- und Nachtarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit und Mehrarbeit

1. Überstunden sind die vom Arbeitgeber angeordneten oder durch Umständen, die vom Arbeitnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb – bei Gefahr in Verzug – notwendig geleisteten Arbeitsstunden, die über die im § 5 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit und Tagesarbeitszeit hinausgehen. Geleistete Überstunden sind wöchentlich schriftlich festzuhalten und gegenzuzeichnen.
2. Höchstgrenzen der Arbeitszeit:
 - a. Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 11 Stunden, während der Arbeitsspitzen 12 Stunden nicht überschreiten.
 - b. Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen 60 Stunden nicht überschreiten.
 - c. Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von 4 Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.
 - d. Diese Höchstgrenzen dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.
3. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie z.B. Beseitigung von Unwetter Schäden, sonstige Elementarereignisse, Gefahr des Verderbens der Produkte etc., eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen. Überstunden sind aufzuzeichnen und innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch entsprechende Freizeit, das ist 1:1,5 auszugleichen. Der Ausgleich hat innerhalb von 3 Monaten zu erfolgen.
4. Für jede Überstunde, die über die festgesetzte regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 5 Z 1) und unter Berücksichtigung der Möglichkeit der schriftlich vereinbarten flexiblen Arbeitszeiteinteilung (§ 5a) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen hinausgeht, gebührt ein Zuschlag von 50%. Tatsächlich geleistete Überstunden sind monatlich abzurechnen und spätestens im Folgemonat auszu zahlen.

5. Dem Arbeitnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden. Als Nachtruhe gilt in der Regel die Zeit zwischen 19.00 Uhr und 5.00 Uhr, sofern schriftlich nichts anderes vereinbart wird. Für Dienstleistungen bei Nachtzeiten gebührt ein Zuschlag von 100% zum Stundenlohn, ausgenommen sind Arbeiten im Schichtwechsel, bei denen betriebsweise eine Zulage entsprechend dem höheren Aufwand des Arbeitnehmers, höchstens aber 20% des Lohnes, zu vereinbaren ist.
6. Am 24. und am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr mittags bei Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden.
7. Die Sonntage und gesetzlichen Feiertage nach dem Landarbeitsgesetz sind gesetzliche Ruhetage. Für die gesetzlichen Feier- und Ruhetage nach dem Landarbeitsgesetz ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallene Entgelt. Sollte jedoch am 19. März und/oder am 29. Juni (Landesfeiertag) gearbeitet werden, so sind dem Arbeitnehmer Ersatzruhetage im Verhältnis 1:1 bis zum Ablauf des Kalenderjahres zu gewähren. Können Ersatzruhetage bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewährt werden, sind Feiertagszuschläge von 100 Prozent zu bezahlen. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent zum Stundenlohn.
8. Zur Berechnung der Überstunden sowie der Sonntags- und Nachtarbeit ist der Monatsbruttolohn (Anlage I) durch 173,3 zu dividieren.
9. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Arbeitnehmern auch an Sonn- und Feiertagen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat. Für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichem Feiertag bis zu zwei Stunden gebührt ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats.
10. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit und Überstundenarbeit nicht herangezogen werden (§ 182 Abs 9 LAG). Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 164 Abs 2 LAG) zulässig (§ 182 Abs 12 LAG). Jugendliche, die während der Wochenfreizeit gemäß § 182 Abs 12 LAG beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:
 - a. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
 - b. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
 - c. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muss arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

§ 7 Entgelt

1. Das Entgelt der Dienstnehmer besteht aus dem Bruttolohn (Anlage I). Als Divisor für die Ermittlung eines Stundenlohnes ist unter Berücksichtigung der Normalarbeitszeit (40 Stunden) der Faktor 173,3 heranzuziehen. Werden vom Arbeitgeber die freie Station (Verpflegung, Wohnung, Beheizung und Beleuchtung) oder Teile davon gewährt, so ist der Geldwert dieser Naturalbezüge nach den Bewertungssätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn in Abzug zu bringen (§ 10).
2. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Bezüge in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenzahl zur 40 Stunden-Woche entspricht.
3. a. Praktikanten sind Schüler und 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 dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist. Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit eine Entschädigung nach Anlage I. Die sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages finden auf sie keine Anwendung. Bei einer Praxisdauer von mehr als vier Monaten findet folgende lit. b Anwendung.

b. Praktikanten, die eine Praxis mit einer Dauer von mehr als vier Monaten absolvieren, erhalten eine Praktikantenentschädigung in der Höhe des Lehrlingseinkommens im zweiten Lehrjahr. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf diese Praktikanten Anwendung.

§ 8 Lohnzahlung

1. Der Lohn ist regelmäßig am Monatsende zu bezahlen. Ist der Lohnauszahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Tag auszuzahlen. Der Lohn für nur fallweise Beschäftigte ist entweder bei Beendigung der Arbeit oder jeweils am Wochenende zu bezahlen. Die Arbeitnehmer können verlangen, dass ihnen ab der Mitte des Monats ein der bisherigen Dienstleistungen entsprechender Vorschuss bezahlt wird, welcher auf den Monatslohn anzurechnen ist.
2. Bei der Lohnzahlung ist den Arbeitnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt, Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern,

Sozialversicherungsbeiträgen, anrechenbare Lieferungen und Leistungen und ähnliches auszuweisen hat.

§ 9 Zulagen

Allfällige Zulagen (z.B. Schmutz-, Gefahrenzulagen) sind auf Betriebsebene durch Betriebsvereinbarungen – wo kein Betriebsrat besteht – durch Einzelvereinbarung zu vereinbaren, wobei hinsichtlich der Bewertung derselben die Richtlinien der Finanzlandesdirektion anzuwendenden sind.

§ 9a Aufwandsentschädigung

Benützen ArbeitnehmerInnen im Auftrag des Arbeitgebers ein privates Kraftfahrzeug, gebührt ihnen als Fahrtkostenersatz das amtliche Kilometergeld.

§ 10 Freie Station

1. Die volle freie Station besteht aus Wohnung, Beheizung, Beleuchtung und der vollen Verpflegung und wird wie folgt bewertet:

Volle freie Station	€ 196,20
freie Verpflegung	€ 156,96
freie Wohnung	€ 19,62
freie Beheizung und Beleuchtung	€ 19,62

2. Die vereinbarte Verpflegung muss gesund, ausreichend und dem örtlichen Gebrauch angepasst sein.
3. Wird die volle freie Station nicht nur dem Arbeitnehmer allein, sondern auch seinen Familienangehörigen gewährt, sind vom Bruttolohn lt. Anlage I

für die Ehefrau 80 %
für jedes Kind bis zum 6. Lebensjahr 30 %
für jedes Kind von mehr als 6 Jahren 40 %
für Frauen, die mindestens 3 Kinder des Arbeitnehmers unter
14 Jahren zu betreuen haben 30 %
für sonstige erwachsene Familienangehörige 100 %

des Bewertungssatzes für die volle freie Station abzuziehen.

§ 11 Wohnung

Hinsichtlich einer eventuellen Bereitstellung einer Wohnung wird auf die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes § 20ff verwiesen.

§ 12 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer 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.
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 Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
4. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes die in einem anderen Arbeitsverhältnis 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. Erkrankt oder verunglückt ein Arbeitnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.
6. Übt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubes 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.

7. Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes gilt § 102 LAG 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.
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 verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.
9. Abweichend von Z 8 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
10. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung der Eltern zur Betreuung des eigenen oder adoptierten Kindes im Sinne der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 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 Z 8 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.
11. 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.
12. Das Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt.

§ 13 Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr

Gemäß § 98 Abs 4 LAG kann im Betrieb durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass das für die Bemessung und den Verbrauch des Urlaubes maßgebliche Urlaubsjahr vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr umgestellt wird.

Bei Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Umstellungstag noch nicht 6 volle Monate gedauert hat, für jeden begonnenen Monat der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Jahresurlaubes. Hat das Arbeitsverhältnis am Umstellungstag mindestens 6 volle Monate, aber weniger als 12 Monate gedauert, gebührt für die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses der volle Jahresurlaub.

Umstellungstag ist der 1. Jänner des Kalenderjahres, ab dem das Kalenderjahr als Urlaubsjahr zu gelten hat.

Hat das Arbeitsverhältnis am Umstellungstag mindestens ein volles Jahr gedauert, so ist der Urlaubsanspruch für den Umstellungszeitraum, das ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres, neu zu berechnen. In diesem Fall gebührt für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Umstellungstag für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes und für das mit dem Umstellungstag beginnende Kalenderjahr der volle Jahresurlaub.

Auf den so für den Umstellungszeitraum berechneten Urlaubsanspruch ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

§ 14 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 nach einer

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

seinen Anspruch.

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 Sicherheit und Generationen, einem Bundessozialamt oder der Steiermärkischen Landesregierung auf Grund eines Gesetzes, auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Z 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Z 1 und Z 5 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber gemäß § 22 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 oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Z 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 8 Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von 10 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 Entgeltes 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 Z 1.
6. In Z 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Z 5 gleichzuhalten.
7. Die Leistungen für die in Z 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer der dort genannten Stellen 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.

§14 a Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 14 nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 14 nach dem regelmäßigen Entgelt.
3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Z 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.

§ 14 b 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. In den Fällen des § 14 Z 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 der Dienstverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
3. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Z 1 oder 2 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.

§ 14 c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 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 vorgesehene Dauer gemäß § 14 bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 Z 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 14 Z 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

§ 15 Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Arbeitnehmer 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,
 - 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,
 - d. Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
 - e. Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
 - f. Begräbnis der Gattin bzw. des Gatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
 - g. ärztliche oder zahnärztliche Behandlung,
 - h. Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
 - i. Wohnungswechsel,
 - j. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
 - k. Ausübung des Wahlrechtes.
3. Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses 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, BGBI. Nr. 201/1996, oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat sie bzw. er unbeschadet der Ansprüche nach Z 1 einen Anspruch auf Fortzahlung

des Entgelts, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber vereinbart wird.

§ 16 Arbeitnehmerschutz

1. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Weiters sind die Arbeitgeber verpflichtet, die für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen.
2. Die Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit den Arbeitnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann. Sie haben Vorkehrungen zu treffen, die die erforderlichen Verbindungen für die medizinische Notversorgung und die Erste Hilfe sicherstellen.
3. Im Übrigen gelten hinsichtlich des allgemeinen Dienstnehmerschutzes, der Schutzbekleidung, der Schutzausrüstung und den erforderlichen Schutzeinrichtungen die entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und der Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsmittelverordnung i.d.g.F. bzw. der Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung i.d.g.F. sinngemäß.

§ 17 Lehrlingswesen

1. Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und des Steiermärkischen Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes i.d.g.F. Anwendung. Die vertragsschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretung besonders Bedacht zu nehmen. Dem Lehrling gebührt ein Lehrlingseinkommen nach Maßgabe der Anlage I.
2. Lehrlingen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen. Das Lehrlingseinkommen ist für die Unterrichtszeit weiterzuzahlen. Der Lehrherr hat die Internatskosten zu tragen.
3. Bei Beendigung des Lehrverhältnisses gilt für die Lohnzahlung folgende Regelung:
 - a. Wird die Lehrabschlussprüfung vor der Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt bereits ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der

Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.

- b. Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gehört ab dem Ende der Lehrzeit der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.

4. Integrative Lehrausbildung

Lehrlinge, die im Rahmen der integrativen Lehrausbildung ausgebildet werden, erhalten die Lehrlingseinkommen des jeweiligen Lehrjahres. Bei Verlängerung der Lehrzeit über drei Jahre wird das Einkommen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das dritte Lehrjahr weiterbezahlt.

5. Teilqualifikation

Personen, die im Rahmen der Teilqualifikation ausgebildet werden, erhalten 90% des Lehrlingseinkommens des jeweiligen Lehrjahres.

§ 18 Mutterschutz

- 6. Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (8-Wochenfrist) nicht beschäftigt werden.
- 7. Die 8-Wochenfrist (Z 1) wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als den im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
- 8. Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und solchen Arbeiten beschäftigt werden, die für den Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich oder mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind.
- 9. Werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Arztes Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären.
- 10. Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Arbeitgeber hiervon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der 4. Woche vor Beginn der 8-Wochenfrist (Z 1) den Arbeitgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Arbeitgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

11. Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Arbeitgeber verlangt wird, hat der Arbeitgeber zu tragen.
12. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hievon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen.
13. Im Übrigen gelten die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

§ 19 Sonderzahlungen

1. In der Zeit vom 1. bis 15. Juli erhalten die durch das ganze Jahr beschäftigten Arbeitnehmer einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes.
2. In der Zeit vom 1. bis 15. November erhalten die durch das ganze Jahr beschäftigten Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes.
3. Bei ständig beschäftigten Arbeitnehmern werden entgeltpflichtige Zeiten der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Arbeitnehmer ihren Präsenzdienst ableisten oder einen Karenzurlaub verbringen sowie Zeiten ohne Entgelt, gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben die Zeiten des Wochenlohnbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Z 1 und 2 unberücksichtigt.
4. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Der Arbeitnehmer verliert jedoch den Anspruch auf Sonderzahlungen, wenn er unberechtigt vorzeitig austritt. Als Berechnungsfaktor für die Aliquotierung sind die Jahresarbeitsstunden von 2080 heranzuziehen.
5. Bei Teilzeitkräften ist die regelmäßig geleistete Mehrarbeit bei der Bemessung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Unter Regelmäßigkeit ist der Durchschnitt der Mehrleistungsstunden innerhalb der letzten 13 Wochen zu verstehen.

§ 20 Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und Kündigungsschutz

1. Arbeitsverhältnisse, auf unbestimmte Zeit eingegangen, können vom Arbeitgeber vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate.
2. Arbeitsverhältnisse, auf unbestimmte Zeit eingegangen, können vom Arbeitnehmer vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat.
3. Den Arbeitnehmern ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes auf Verlangen eine Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.
4. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.
5. Ansprüche nach Z 4 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).
6. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betriebe wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich um eine Branche handelt, in der Saisonbetriebe im Sinne des § 107 Abs 2 und 4 LAG überwiegen.

§ 21 Abfertigung

1. War der Arbeitnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Arbeitgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer wegen Erreichung oder Überschreitung der für die Alterspension (auch vorzeitige Alters- und Invaliditätspension) erforderlichen Altersgrenze das Arbeitsverhältnis auflöst.

2. Das Jahresentgelt umfasst den Bruttolohn des der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorangegangenen Jahres. Danach ist auch bei nicht das ganze Jahr hindurch Beschäftigten ein fiktives Jahresentgelt zu errechnen. Dabei ist ein durchschnittlicher Monatsverdienst zu errechnen. Der durchschnittliche Monatsverdienst wird mit 12 multipliziert. Das Ergebnis stellt das fiktive Jahresentgelt dar und wird um die zustehenden Sonderzahlungen und das Entgelt für regelmäßige Überstunden ergänzt.

Für die Berechnung der Abfertigung im Zusammenhang mit der Voraussetzung der ununterbrochenen Beschäftigung nach Z 1 sind Dienstzeiten bei ein und demselben Arbeitgeber oder in demselben Betrieb und unabhängig von der Dauer der witterungs- und betriebsbedingten Unterbrechung bzw. Aussetzung (§ 22 Z 1) zusammenzurechnen. Als Berechnungsfaktor sind jedoch die Jahresarbeitsstunden von 2080 heranzuziehen.

3. Wird ein Arbeitsverhältnis, auf das die Voraussetzungen der Z 1 zutreffen, durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, gebührt die Abfertigung nach Maßgabe der Z 1 und 2 dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war.

4. Die Abfertigung wird, soweit sie 30 v.H. des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; der darüber hinausgehende Abfertigungsbetrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zu Beginn des auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.

5. Die Abfertigung nach Maßgabe der Z 1 und 2 gebührt einem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin, 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 Arbeitsverhältnis auflöst.

6. Übergangsrecht: Die Bestimmung der Z 2 Abs 2, letzter Satz, tritt erstmals mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Im Kalenderjahr 2004 gelten Arbeitnehmer als das ganze Jahr hindurch beschäftigt, wenn sie 1.760 Arbeitsstunden und im Kalenderjahr 2005, wenn sie 1.920 Arbeitsstunden erreichen.

Die gemäß diesen Übergangsbestimmungen für die Kalenderjahre 2004 und 2005 angeführten Arbeitsstunden (1.760 bzw. 1.920) gelten aliquot auch für Arbeitnehmer, die die jeweils angeführten Arbeitsstunden nicht erreichen.

§ 21a Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Für alle ab dem 1. April 2004 begonnenen Dienstverhältnisse gilt der Abschnitt 9 des Landarbeitsgesetzes.

§ 22 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Für nicht ununterbrochen beschäftigte Arbeitnehmer werden zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Anspruch auf Krankenentgelt, Kündigungsfristen), die in ein- und demselben Betrieb geleisteten, nicht durch andere Arbeitsverhältnisse unterbrochene Arbeitszeiten zusammengezählt. Arbeitsverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen dann nicht als Unterbrechung, wenn der Arbeitnehmer nach ordnungsgemäßer Lösung dieses Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Arbeitgeber in den Betrieb zurückkehrt.
2. Arbeitnehmer, die in einem Jahr 2080 Arbeitsstunden erreichen, gelten als durch das ganze Jahr beschäftigt.
3. Als Arbeitstage (Arbeitsstunden) zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Freizeiten zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, Urlaubszeiten, betriebs- und witterungsbedingte Unterbrechungen, sofern nicht ein echtes Saisonarbeitsverhältnis vorliegt, Entgelttage und Arbeitsversäumnisse von Mitgliedern des Betriebsrates, die durch die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben entstehen und für die Entgelt gebührt, sowie Fehltage dieser Personen, für die kein Entgeltanspruch besteht, im Höchstausmaß von 18 Werktagen im Jahr.
4. Die Bestimmungen in Z 1 und Z 2 gelten anteilmäßig auch für Arbeitnehmer, die in einem Jahr 2080 Arbeitsstunden nicht erreichen.
5. Die erste Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen wird, wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß angerechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2014 beginnen.

Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 10.12.2019 gilt § 39a der Steiermärkischen Landarbeitsordnung (LGBl. Nr.100/2019).

Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 1.7.2021 gilt § 43 LAG.

§ 23 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. In einzelnen Betrieben schon bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben aufrecht.

§ 24 Erlöschen der Ansprüche

1. Ansprüche auf Entgelt, Aufwandsentschädigungen und Abfertigungen bzw. deren Rückforderung, die nicht geltend gemacht werden, wobei nach Möglichkeit diese schriftlich gefordert werden sollen, erlöschen mit Ablauf von 6 Monaten, nachdem sie entstanden sind.
2. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 25 Übergangsrecht

1. Die aufgrund der früheren kollektivvertraglichen Bestimmungen bis zum 31.12.2003 erworbenen Rechte und Ansprüche bleiben durch den ab 1.1.2004 abgeschlossenen neuen Kollektivvertrag unberührt.
2. Durch den Abschluss des neuen Kollektivvertrages dürfen für bestehende Arbeitsverhältnisse, so fern keine geänderten Umstände vorliegen (z.B. Jahresarbeitsstunden, Verwendung etc.), keine Lohnnachteile entstehen. Andererseits ist der Arbeitgeber berechtigt, die sich durch die Änderung des kollektivvertraglichen Bruttolohnes in Verbindung mit bestehenden Zulagen ergebende Erhöhung gegenüber dem bisherigen Bruttolohn (inklusive Zulagen) auf den neuen Bruttolohn (inklusive Zulagen) anzurechnen. Bei solchen Anrechnungen muss jedoch diesen Arbeitnehmern zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages jedenfalls eine Erhöhung von € 30,- je Monat verbleiben.

§ 26 Schlichtungskommission

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Sie besteht aus drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und drei Vertretern der Arbeitnehmergruppe. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab.

Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund des Landarbeitsgesetzes 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.

Anlage I

Lohntabelle

für die ArbeitnehmerInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe und Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark

gültig ab 1. Jänner 2025

Kategorie		Bruttolohn monatlich
I	ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, als selbständige LeiterIn von Betriebszweigen	€ 2.172,61
II	ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, welche unter Anweisung fachlich komplexe Arbeiten verrichten zB Traktorführer bei überwiegender Verwendung	€ 2.075,14
III	ArbeitnehmerIn mit fachlicher Qualifikation, welche unter Anleitung oder auf Anweisung fachlich einschlägige Tätigkeiten verrichten; zB Verkaufskraft, LadnerIn	€ 1.904,93
IV	Hilfskräfte; Haus-, Hof-, Feld- und GartenarbeiterIn,	€ 1.864,73

Werden Sachbezüge z.B. freie Station gewährt, sind diese nach den amtlichen Wertsätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn abzuziehen.

Sonderzahlungen (13. und 14. Bezug – Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) gehören in der Höhe von jeweils einem kollektivvertraglichen Monatsbruttolohn.

Nichtständige StundenlöhnerIn

	Bruttostundenlohn
Nichtständige StundenlöhnerIn	€ 10,76

Lehrlingseinkommen

	Bruttolohn monatlich
Lehrlingseinkommen 1. Lehrjahr	€ 800
Lehrlingseinkommen 2. Lehrjahr	€ 910
Lehrlingseinkommen 3. Lehrjahr	€ 1.190

Vorstehende Lehrlingseinkommen sind Bruttobeträge, von denen die Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten sind.

Praktikantenentschädigung

Praktikantenentschädigung	€ 550
----------------------------------	-------

Bei Gewährung der freien Station ist von den vorstehenden Bruttobeträgen der jeweils laut „Sachbezüge-Verordnung“ festgesetzte Betrag (für 2025 € 196,20) abzuziehen.

Anlage II

Regelung für die Beschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in Buschenschänken

Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem Buschenschankbetrieb gem. § 164 Abs 1 Z 2 LAG beschäftigt werden, finden die Regelungen hinsichtlich der Zuschläge für Arbeiten während der Nachtruhezeit (§ 6 Z 5) und an Sonntagen (§ 6 Z 7) keine Anwendung.

Bruttostundenlohn inkl. Nachtarbeits- und Sonntagszuschlag	
Buschenschankpersonal Service, Küche, Raumpflege	€ 12,98

Anlage III

Jährliche Lohnerhöhungen

Bestehende Überzahlungen (Prämien bzw. Zulagen), die auf den kollektivvertraglichen Lohn gewährt werden, bleiben in ihrer euromäßigen Höhe betragsmäßig aufrecht. Leistungsbezogene Entgelte (z.B. Akkorde) sind von dieser Regelung ausgenommen.

Anlage IV

Arbeitgeberzusammenschlüsse

Die Vertragspartner kommen überein, dass ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden sind:

§ 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 Mehraufwand
 - o von 16 Minuten bis 30 Minuten - ein viertel Stundenlohn
 - o von 31 Minuten bis 45 Minuten - ein halber Stundenlohn
 - o von 46 Minuten bis 60 Minuten - ein dreiviertel Stundenlohn
 - o darüber hinaus - entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Mehraufwand

§ 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.

Anlage V

Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.
2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.
4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:
 - wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
 - wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
 - wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
 - wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
 - wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
 - wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG (idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).
5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.
7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.
8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.
9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.
10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.
11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.
12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

Für den
**Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft
in Steiermark**

Hamerlinggasse 3, 8010 Graz

**Dipl.-Ing. Alfred Liechtenstein eh.
Obmann**

**Mag. Johannes Pommer eh.
Geschäftsführer**

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

**Reinhold Binder eh.
Bundesvorsitzender**

**Peter Schleinbach eh.
Bundesgeschäftsführer**

**Karl Orthaber eh.
Fachexperte**

Graz, am 18.12.2024