

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

**für Arbeitskräfte der  
landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und an-  
deren nicht bäuerlichen Betriebe**

im Bundesland Kärnten

**Überarbeitete Fassung 2024**

**ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND  
FORSTWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBE KÄRNTENS**  
9020 Klagenfurt, Museumgasse 5/II

u n d

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

## I n h a l t s v e r z e i c h n i s

		<b>Seite</b>
§ 1	Vertragsschließende	<b>3</b>
§ 2	Geltungsbereich	<b>3</b>
§ 3	Geltungsdauer	<b>4</b>
§ 4	Dienstrecht und Dauer des Dienstvertrages	<b>4</b>
§ 5	Arbeitszeit	<b>5</b>
§ 6	Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrdienstleistungen	<b>7</b>
§ 7	Entgelt	<b>9</b>
§ 8	Lohnauszahlung	<b>10</b>
§ 9	Zulagen	<b>10</b>
§ 10	Freie Station	<b>11</b>
§ 11	Wohnung	<b>11</b>
§ 12	Urlaub	<b>12</b>
§ 13	Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr	<b>14</b>
§ 14	Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft	<b>15</b>
§ 15	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	<b>15</b>
§ 16	Sonstige Dienstverhinderungen	<b>17</b>
§ 17	Arbeitnehmerschutz	<b>18</b>
§ 18	Lehrlingswesen	<b>19</b>
§ 19	Mutterschutz	<b>20</b>
§ 20	Sonderzahlungen	<b>21</b>
§ 21	Kündigungsfristen	<b>22</b>
§ 22	Abfertigung	<b>23</b>
§ 23	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	<b>25</b>
§ 24	Unabdingbarkeit	<b>25</b>
§ 25	Erlöschen der Ansprüche	<b>26</b>
§ 26	Übergangsrecht	<b>26</b>
§ 27	Arbeitgeberzusammenschlüsse	<b>27</b>
§ 28	Schlichtungskommission	<b>27</b>
Anlage I	Lohntafel	<b>29</b>
Anlage II	Lehrlingseinkommen, Praktikantenentschädigung	<b>30</b>
Anlage III	Bewertung der freien Station und des Grunddeputates	<b>31</b>
Anlage IV	Arbeitgeberzusammenschlüsse	<b>32</b>

# KOLLEKTIVVERTRAG

*für die Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betriebe im Bundesland Kärnten*

## § 1 – Vertragsschließende

abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens, 9020 Klagenfurt, Museumgasse 5/II, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

## § 2 – Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Bundesland Kärnten.
2. **Fachlich:** Für alle Dienstnehmer und Dienstgeber der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, ihren Neben- und Hilfsbetrieben, der landwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten, Instituten, den bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betrieben.

Nicht bäuerliche Betriebe sind solche, die auf dem land- und forstwirtschaftlichen Gebiet in sonstiger Weise tätig sind.

Weiters für Dienstnehmer und Dienstgeber der vorgenannten Betriebe im Bundesland Kärnten.

3. **Persönlich:** Für alle Dienstnehmer, die in den vorgenannten Betrieben beschäftigt werden, auf die das Landarbeitsgesetz 2021 Anwendung findet.

### **§ 3 – Geltungsdauer**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Mai 2024 in Kraft. Die Lohnansätze der Anlagen I, II und III gelten vom 1. Mai 2024 bis zum 30. April 2025.
2. Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnansätze der Anlage I und II 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 2021 und sonstige für die Guts- und Landarbeiter 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 Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.

4. Ein Probefristverhältnis 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.
5. Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden. Dem Dienstnehmer ist unverzüglich eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten auszufolgen.
6. Fordert der Dienstgeber eine sich um eine Stellung bewerbende Person ausdrücklich zur Vorstellung auf, so sind dieser die erwachsenen angemessenen Auslagen zu ersetzen, auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht zustande kommt.

## **§ 5 – Arbeitszeit**

1. Sofern im Folgenden nicht anders bestimmt, darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.
2. 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 in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird und 24 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite).

Die Überstunden bzw. Mehr-/Wenigerstunden bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit sind auf ein Zeitkonto einzutragen.

3. 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).
4. Die Aufteilung der so festgesetzten Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage ist zwischen dem Dienstgeber und der Betriebsvertretung, wo eine solche nicht besteht, im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer schriftlich zu vereinbaren. Die wöchentliche Arbeitszeit ist jedoch derart zu regeln, dass sie an Samstagen um

12.00 Uhr mittags endet. Der freie Samstag Nachmittag kann einvernehmlich auch auf einen anderen Wochentag verschoben werden.

5. Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer halben und höchstens einer Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
6. Lehrlingen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Freizeit zu gewähren. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen. Das Lehrlingseinkommen ist für die Unterrichtszeit weiterzuzahlen.
7. Teilzeitbeschäftigte sind Dienstnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenzahl pro Woche beschäftigt sind. Das Ausmaß und die Höhe der wöchentlichen Teilzeitbeschäftigung ist schriftlich zu vereinbaren.
8. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten die Bezüge in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenzahl zur 40-Stunden-Woche entspricht.
9. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer können zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) herangezogen werden. Sofern die Arbeitszeit im Sinne der Z. 1 nicht überschritten wird, gebührt kein Überstundenzuschlag. Jedoch gebührt ein Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25 %, wenn die Mehrarbeitsstunden nicht innerhalb von drei Monaten ab Entstehen des Anspruches durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden.
10. Die aufgrund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit der Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die Wochenarbeitszeit hinaus bis zu einem Ausmaß von 6 Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Mo-

nats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 6 dieses Vertrages.

## **§ 6 – Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrdienstleistungen**

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind die vom Dienstgeber angeordneten oder durch Umstände, die vom Dienstnehmer 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. An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als 12 Überstunden verlangt werden, sofern Z. 3 nicht anders bestimmt.
3. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie z.B. Beseitigung von Unweterschäden, sonstige Elementarereignisse, Gefahr des Verderbens der Produkte etc., eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen. Solche Mehrdienstleistungen sind aufzuzeichnen und innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch entsprechende Freizeit, das ist 1 : 1,5 bzw. 1 : 2 auszugleichen. Der Ausgleich hat innerhalb von 4 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 (§ 5 Z. 2) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen hinausgeht, gebührt ein Zuschlag von 50 %, für Mehrleistungen an Sonn- und Feiertagen von 100 Prozent zum Stundenlohn. Tatsächlich geleistete Überstunden sind monatlich abzurechnen und spätestens im Folgemonat auszuzahlen.

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

5. Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachruhe von mindestens 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden. Als Nachruhe gilt in der Regel die Zeit zwischen 19.00 Uhr und 5.00 Uhr.
6. Die Sonntage und gesetzliche Feiertage nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 sind gesetzliche Ruhetage. Als Feiertage gelten folgende Tage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heiligen-Drei-Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stefanstag). Ferner sind noch der 19. März (Josefitag) und der 10. Oktober (Volksabstimmungsgedenktag) gesetzliche Ruhetage. Sollte jedoch am 19. März und/oder am 10. Oktober (Landesfeiertage) gearbeitet werden, so sind dem Dienstnehmer Ersatzruhetage im Verhältnis 1 : 1 bis zum Ablauf des Kalenderjahres zu gewähren. Können Ersatzruhetage bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewährt werden, sind Feiertagszuschläge von 100 Prozent zu bezahlen.

Am 24. und am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr mittags bei Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden.

7. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern 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.

Wenn Freizeitausgleich im Sinne der ob angeführten Bestimmung nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeit eine Mehrleistungspauschale von € 293,50 zu bezahlen. Diese Pauschale ist jeweils bei jeder Änderung der Lohntafel im gleichen Verhältnis zu erhöhen, wie die Löhne erhöht werden.



## § 7 – Entgelt

1. Das Entgelt 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.

Wird für Landarbeiter in den bäuerlichen Betrieben freie Station (Verpflegung, Wohnung, Beheizung und Beleuchtung) vereinbart, so ist der Geldwert dieser Naturalbezüge nach den Bewertungssätzen der Sachbezugswerteverordnung vom Bruttolohn in Abzug zu bringen (Anlage III).

Erhalten die Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betriebe Wohnung, Beheizung und Beleuchtung (Grunddeputat), so wird ihnen hiefür der Betrag nach Anlage III dieses Vertrages auf den Bruttolohn angerechnet.

Saisonarbeitskräfte und ErntehelferInnen gem. § 5 Ausländerbeschäftigungsgesetz sind nicht ständig beschäftigt und nur zeitlich befristet zugelassen. Deren wöchentliche Mindestarbeitszeit darf 20 Stunden nicht unterschreiten. Die übrigen Bestimmungen dieses Vertrages, jedoch unter Berücksichtigung des § 5 Z. 7 und 8, finden auf diese Anwendung.

2. Die Facharbeiter- bzw. Meisterlöhne werden erstmalig in der Lohnperiode fällig, die auf den Monat folgt, in dem die Facharbeiter- bzw. Meisterprüfung abgelegt wurde.
3. Praktikanten sind Schüler oder Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend im Betrieb verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit, als dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist.

Praktikanten der landwirtschaftlichen Fachschulen erhalten für die Dauer der einmonatigen praktischen Tätigkeit eine Entschädigung inklusive anteiliger

Sonderzahlungen nach Anlage II. Für die darüber hinausgehende praktische Tätigkeit – jedoch für die Dauer von zwei Monaten – erhalten diese eine Entschädigung wie Praktikanten der landwirtschaftlichen Mittelschulen nach Anlage II. Die sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages finden auf sie keine Anwendung.

## **§ 8 - Lohnauszahlung**

1. Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich, bei Dienstnehmern, die nach Tagen entlohnt werden, auf Verlangen wöchentlich im Nachhinein. Die Dienstnehmer können verlangen, dass ihnen ab der Mitte des Monats ein der bisherigen Dienstleistung entsprechender Vorschuss bezahlt wird.
2. Bei der Lohnzahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt, Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen, anrechenbare Lieferungen und Leistungen und ähnliches auszuweisen hat. Wo Betriebsvertretungen einzurichten sind, ist der Betriebsrat berechtigt, in die Lohnlisten und dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen und sie zu überprüfen. Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, von jedem Inhaber eines landwirtschaftlichen Betriebes die Vorlage der Lohnlisten zu verlangen.

## **§ 9 - Zulagen**

1. Wenn Traktorführer und Fahrer sonstiger Erntemaschinen die Instandhaltung und Wartung der ihnen anvertrauten Geräte außerhalb der normalen Arbeitszeit verrichten, gebührt ihnen eine Prämie von € 94,50.
2. In milcherzeugenden Betrieben erhält der Dienstnehmer unentgeltlich pro Tag einen halben Liter Milch, sowohl an Arbeitstagen als auch an freien Tagen und Urlaubstagen.

3. Bezüglich sonstiger Sachbezugsregelungen sind Betriebs- oder Einzelvereinbarungen abzuschließen, wobei hinsichtlich der Bewertung derselben die Sachbezugswerteverordnung anzuwenden ist.

## **§ 10 - Freie Station**

1. Die volle freie Station besteht aus Wohnung, Beheizung, Beleuchtung, voller Verpflegung und bei Alleinstehenden aus dem Reinigen und Ausbessern der Bettwäsche.
2. Die vereinbarte Verpflegung muss gesund, ausreichend und dem örtlichen Gebrauch angepasst sein.
3. Dienstgeber, die nicht arbeitsfähigen, erwachsenen Familienmitgliedern ihrer Dienstnehmer freie Kost und Wohnung gewähren, können, falls nicht anderes vereinbart wird, für das erste in Frage kommende Familienmitglied € 71,80, für jedes weitere arbeitsunfähige Familienmitglied und für Kinder der Dienstnehmer bis zum vollendeten 14. Lebensjahr € 49,16 monatlich auf den Bargeldlohn des Dienstnehmers anrechnen.

## **§ 11 – Wohnung**

1. Ständig im Betrieb beschäftigte FamilienerhalterInnen, die für im gemeinsamen Haushalt lebende Familienmitglieder sorgen, zu deren Erhalt sie gesetzlich verpflichtet sind, haben Anspruch auf eine der Zahl der Familienmitglieder entsprechende Wohnung samt Zubehör, bei vereinbarter Landnutzung und Viehhaltung auch auf entsprechende Aufbewahrungs- und Stallräume. Die Aufnahme von familienfremden Personen in die Dienstwohnung kann nur mit Zustimmung des Dienstgebers erfolgen. Dies gilt auch für arbeitsfähige Familienangehörige, die es ablehnen, im Betrieb zu arbeiten, ausgenommen sind Kinder und Enkel, die in einer Schul- oder Berufsausbildung stehen.
2. Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstver-

hältnisses zu räumen. Dienstnehmer mit eigenem Haushalt haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Stirbt ein Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

## **§ 12 – 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.
2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe. Ab dem 2. Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.
3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
4. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie Zeiten der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 2 Abs. 3 LAG 2021) 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. Behinderte im Sinne der §§ 1 bis 3 Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl Nr 22/1970, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

6. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktag fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.
7. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus - wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen - so findet Z. 5 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
8. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes gilt § 102 LAG 2021 sinngemäß.
9. Ersatzleistung:

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.
10. Eine Ersatzleistung für nichtverbrauchten Urlaub des laufenden Urlaubsjahres gebührt für die fünfte und sechste Woche nicht, wenn der Dienstnehmer ohne

wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

11. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung der Eltern zur Betreuung des eigenen oder adoptierten Kindes im Sinne der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 durch

- a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers
- b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers
- c) Kündigung seitens des Dienstgebers
- d) oder durch einvernehmliche Auflösung

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne der Zl. 8 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

12. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Ziffern 8, 9 und 10 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

### **§ 13 – Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr**

1. Gemäß § 98 Abs 4 Landarbeitsgesetz 2021 kann im Betrieb angeordnet 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 Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis am Umstellungstag noch nicht 6 volle Monate gedauert hat, für jeden begonnenen Monat der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses  $\frac{1}{12}$  des Jahresurlaubes. Hat das Dienstverhältnis am Umstellungstag mindestens 6 volle Monate, aber weniger als 12 Monate gedauert, gebührt für die bisherige Dauer des Dienstverhältnisses der volle Jahresurlaub. Umstellungstag ist der

1. Jänner des Kalenderjahres, ab dem das Kalenderjahr als Urlaubsjahr zu gelten hat.
2. Hat das Dienstverhältnis 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.

3. Das Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt.
4. Dienstgeber und Dienstnehmer haben schriftlich zu bestätigen, dass die Ansprüche der Dienstnehmer gem. Z. 2 bzw. Z. 3 abgegolten wurden, so fern dies nicht aus den Urlaubsaufzeichnungen des Betriebes ersichtlich ist.

### **§ 14 – 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.

### **§ 15 – Anspruch auf Entgeltfortzahlung**

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er

seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

2. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Z 1 noch nicht erschöpft ist.
3. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Z. 1 und 2.
4. 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. Sollte der Dienstgeber eine darüberhinausgehende oder zusätzliche Bestätigung eines Arztes verlangen, hat die Kosten derselben der Dienstgeber zu tragen. Kommt ein Dienstnehmer seiner vorstehenden Verpflichtung nicht nach, verliert er



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

5. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß Z. 1 nicht gemindert werden. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch nach dem regelmäßigen Entgelt. Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.
6. Wird einem Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gekündigt, wird er ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen, oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach Z. 1, 2 und 3 vorhergesehenen Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß Z. 1, 2 und 3 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß Z 1, 2 und 3 einvernehmlich beendet wird.

7. Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden.

## **§ 16 – Sonstige Dienstverhinderungen**

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
- b) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder,

- c) Niederkunft der Gattin bzw. Lebensgefährtin,
  - d) Begräbnis des Gatten (der Gattin), des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
  - e) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
  - f) Vorladung vor Gericht, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
  - g) Wohnungswechsel,
  - h) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
  - i) Ausübung des Wahlrechtes,
  - j) 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 oder Verbüßen einer Freiheitsstrafe.
2. Der Dienstnehmer behält weiters den Anspruch auf das Entgelt für die Dauer des Besuches der im § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr 144, für die Zulassung zur Facharbeiterprüfung vorgesehenen Vorbereitungskurse, sofern das Dienstverhältnis bei Kursbeginn mindestens ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.
3. Den Dienstnehmern ist für die Ablegung der in der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr 144, vorgesehenen Prüfungen und den Besuch der Vorbereitungslehrgänge für die Meisterprüfung gemäß § 12 Abs. 1 und § 13 Abs. 4, der Fachkurse gemäß § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 1, § 9 und § 11 Abs. 2 und der Vorbereitungslehrgänge gemäß § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, die erforderliche Freizeit einzuräumen.

## **§ 17 - Arbeitnehmerschutz**

1. Die Dienstgeber sind verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Dienstnehmer gehen. Weiters sind

die Dienstgeber verpflichtet, die für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen.

2. Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit den Dienstnehmern 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 Arbeitnehmerschutzes, der Schutzbekleidung, der Schutzausrüstung und den erforderlichen Schutzeinrichtungen die entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und der Kärntner land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerschutzverordnung i.d.g.F. sinngemäß.

## **§ 18 – Lehrlingswesen**

1. Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung 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 II.

2. Integrative Lehrausbildung:

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

3. Teilqualifikation:

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

Für Lehrverträge die ab 01.01.2025 neu abgeschlossen werden gilt:

Personen, die im Rahmen der Teilqualifikation ausgebildet werden, erhalten das in der Anlage II angeführte Lehrlingseinkommen des jeweiligen Lehrjahres.

## **§ 19 – Mutterschutz**

1. Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (8-Wochenfrist) nicht beschäftigt werden.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der 4. Woche vor Beginn der 8-Wochenfrist (Z. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
6. Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

7. Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hievon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen.
8. Im Übrigen gelten die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

## **§ 20 – Sonderzahlungen**

1. In der Zeit vom 1. bis 15. September erhalten die durch das ganze Jahr beschäftigten Dienstnehmer einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines Monatsbruttolohnes ihrer Lohnkategorie.
2. In der Zeit vom 1. bis 15. Dezember erhalten die durch das ganze Jahr beschäftigten Dienstnehmer ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines Monatsbruttolohnes ihrer Lohnkategorie.
3. Bei ständig beschäftigten Dienstnehmern werden entgeltpflichtige Zeiten (§ 14) der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Dienstnehmer ihren Präsenzdienst ableisten oder einen Karenzurlaub verbringen sowie Zeiten ohne Entgelt, gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben die Zeiten des Wochengeldbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Z. 1 und 2 unberücksichtigt.
4. Dienstnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Der Dienstnehmer verliert jedoch den Anspruch auf Sonderzahlungen, wenn er unberechtigt vorzeitig austritt. Als Berechnungsfaktor für die Aliquotierung sind die Jahresarbeitsstunden von 2080 heranzuziehen (§ 22 Z. 3 und 4).

## § 21 – Kündigungsfristen

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

1 Jahr	14 Tage,
ab 1 Jahr	1 Monat,
ab 5 Jahren	2 Monate,
ab 15 Jahren	3 Monate.
4. Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr 14 Tage und erhöht sich nach einem Jahr auf ein Monat.
5. Den Dienstnehmern 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 Entgelts zu gewähren.
6. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben.
7. Ansprüche nach Z. 2 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversi-

cherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

## **§ 22 – Abfertigung**

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H.

Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

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

2. Das Jahresentgelt umfasst den Bruttolohn des der Beendigung des Dienstverhältnisses 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 Dienstgeber 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 Dienstverhältnis, auf das die Voraussetzungen der Z. 1 zutreffen, durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt die Abfertigung nach Maßgabe der Z. 1 und 2 dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war.
4. Die Abfertigung wird, soweit sie 30 v.H. des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der darüberhinausgehende Abfertigungsbetrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zu Beginn des auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.
5. Die Abfertigung nach Maßgabe der Z. 1 und 2 gebührt einem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin, die spätestens 3 Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens 6 Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, das Dienstverhältnis auflöst.
6. Übergangsrecht: Die Bestimmung der Z. 2 Abs. 2, letzter Satz, tritt erstmals mit 1. Mai 2004 in Kraft.

Im Kalenderjahr 2002 gelten Dienstnehmer als das ganze Jahr hindurch beschäftigt, wenn sie 1.760 Arbeitsstunden und im Kalenderjahr 2003, wenn sie 1.920 Arbeitsstunden erreichen.

Die gemäß diesen Übergangsbestimmungen für die Kalenderjahre 2002 und 2003 angeführten Arbeitsstunden (1.760 bzw. 1.920) gelten aliquot auch für Dienstnehmer, die die jeweils angeführten Arbeitsstunden nicht erreichen.

7. Die Regelungen zur Abfertigung sind für Dienstverhältnisse ab 01.10.2003, die den Regelungen zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorge des Abschnittes 9 LAG 2021 („Abfertigung Neu“) unterliegen, nicht anwendbar.



## **§ 23 – Zusammenrechnung von Dienstzeiten**

1. Für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer werden zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Anspruch auf Krankentgelt, Kündigungsfristen), die in ein- und demselben Betrieb geleisteten, nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochene Arbeitszeiten zusammengezählt. Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen dann nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer nach ordnungsgemäßer Lösung dieses Dienstverhältnisses bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber in den Betrieb zurückkehrt.
2. Dienstnehmer, 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 Saisondienstverhältnis 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 Dienstnehmer, die in einem Jahr 2080 Arbeitsstunden nicht erreichen.

## **§ 24 - Unabdingbarkeit**

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

im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. In einzelnen Betrieben schon bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben aufrecht.

### **§ 25 – Erlöschen der Ansprüche**

1. Ansprüche auf Entgelte, 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.

### **§ 26 – Übergangsrecht**

1. Die aufgrund der früheren kollektivvertraglichen Bestimmungen bis zum 30. 4. 2002 erworbenen Rechte und Ansprüche bleiben durch den ab 1. 5. 2002 abgeschlossenen neuen Kollektivvertrag unberührt.
2. Durch den Abschluss des neuen Kollektivvertrages dürfen für bestehende Dienstverhältnisse, so ferne keine geänderten Umstände vorliegen (z. B. Jahresarbeitsstunden, Verwendung etc.), keine Lohnnachteile entstehen.

Andererseits ist der Dienstgeber 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 Dienstnehmern zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages jedenfalls eine Erhöhung von € 33,32/Monat verbleiben.

## **§ 27 Arbeitgeberzusammenschlüsse**

Regelungen für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen im Sinne Landarbeitsgesetz 2021 beschäftigt werden, werden in der Anlage IV festgelegt.

## **§ 28 – 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 Dienstnehmergruppe. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.
2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Landesorganisationen der Vertragsteile geschlichtet bevor die Behörden angerufen werden.

**Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen  
Betriebe Kärntens  
9020 Klagenfurt am Wörthersee, Museumgasse 5/II**

Johannes Thurn-Valsassina e.h.  
Obmann

Mag. Johanna Škof e.h.  
Geschäftsführerin

Gregor Kulterer BSc.  
Leiter der Landw. Sektion

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft PRO-GE  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1**

Reinhold Binder e.h.  
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach e.h.  
Bundessekretär

Karl Orthaber e.h.  
Fachexperte

gültig ab 1. Mai 2024

## Anlage I

L o h n t a f e l

*für Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe,  
der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betriebe  
im Bundesland Kärnten*

K a t e g o r i e	Bruttolohn monatlich
1 alle MeisterInnen, selbständiger WirtschaftlerInnen, staatlich geprüfter ReitlehrerInnen, selbständige BioenergieanlagenbetreuerInnen	€ 2.556,50
2 alle FacharbeiterInnen, HandwerkerInnen, TraktorführerInnen, SennerIn, FahrverkäuferIn, ReitinstrukterIn, BaumwärterInnen	€ 2.208,50
3 angelerntes Personal, ChampignonpflückerIn, Buschenschankpersonal, Ladnerin, WanderreitführerIn, BereiterIn, BioenergieanlagenarbeiterIn	€ 2.097,50
4 ungelerntes Stallpersonal, ungelernte Hof-, Feld-, Küchen- und GartenarbeiterIn, Erntehelfer	€ 1.862,00

gültig ab 1. Mai 2024

**Anlage II****LEHRLINGSEINKOMMEN**

1. Lehrjahr	€ 987,00
2. Lehrjahr	€ 1.237,00
3. Lehrjahr	€ 1.564,00

Lehrlingen gebührt auf Verlangen die volle freie Station.

Auch Lehrlinge haben Anspruch auf Sonderzahlungen gem. § 19 des Kollektivvertrages.

Wenn die Lehrzeit abgelaufen ist, die Facharbeitprüfung aber zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, erhält der Lehrling die Entlohnung nach den Bestimmungen für einen ungeprüften Arbeiter. Nach erfolgter Ablegung der Facharbeiterprüfung wird die Differenz auf den Facharbeiterlohn nachgezahlt.

**PRAKTIKANTENENTSCHÄDIGUNG**

gem. § 7 Z. 3

1. Praktikanten der Höheren Schulen, der Universitäten und FH's	€ 784,00
2. Praktikanten der Landwirtschaftlichen Fachschulen	€ 604,85 inklusive anteiliger Sonderzahlungen

Bei Gewährung der freien Station, ganz oder teilweise, erfolgt kein Abzug.  
(Gültig ab 01.01.2025)

gültig ab 1. Mai 2002

## Anlage III

**Bewertung der freien Station (gem. § 7 Z. 1 Abs. 2)**

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

**Bewertung des Grunddeputates (gem. § 7 Z. 1 Abs. 3)**

Erhält der Dienstnehmer als Bestandteile der Entlohnung im Sinne des § 7 Z. 1. Abs. 3 das Grunddeputat (Wohnung, Beleuchtung und Beheizung) so wird dasselbe mit dem einheitlichen Bewertungssatz von 58,87 Euro monatlich bewertet und auf den Monatslohn angerechnet. Bei vereinbartem Stundenlohn wird das beanspruchte Grunddeputat mit einem 173stel des Bewertungssatzes auf denselben angerechnet. Bei nur teilweiser Inanspruchnahme des Grunddeputates ist die Wohnung mit 40 v. H., die Beheizung mit 50 v. H. und die Beleuchtung mit 10. v. H. zu berechnen. Für mitarbeitende Familienangehörige von Dienstnehmern erfolgt keine Anrechnung.

## Anlage IV

Die Vertragspartner kommen überein im Kollektivvertrag für Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betriebe ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

### § 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

1. Für jeden Dienstnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Bezugsort zu definieren. Es kann nur ein Bezugsort (in der Regel der Sitz eines der beteiligten Betriebe) festgelegt werden.
2. Für die Fahrtstrecke Wohnort – Bezugsort und zurück (Bezugsstrecke) wird keine Vergütung geleistet.
3. Sobald durch die Hin- oder Rückfahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb ein tatsächlicher **Mehraufwand an zurückzulegenden Kilometern** im Vergleich zur Bezugsstrecke entsteht, erhält der Dienstnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Dienstnehmer der Mehraufwand der Fahrtkosten (Mehrkosten des Tickets) zu ersetzen.
4. Ein **zeitlicher Mehraufwand** für die Fahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb wird abgegolten, sobald die jeweilige Fahrtdauer die Fahrtdauer der Bezugsstrecke um mehr als 15 Minuten überschreitet. Dies bedeutet, dass ein zeitlicher Mehraufwand von 15 Minuten nicht abgegolten wird. Übersteigt der zeitliche Mehraufwand 15 Minuten, gebührt für den zeitlichen Gesamtmehraufwand
  - von 16 Minuten bis 30 Minuten – ein viertel Stundenlohn
  - von 31 Minuten bis 45 Minuten – ein halber Stundenlohn
  - von 46 Minuten bis 60 Minuten – ein dreiviertel Stundenlohn
  - darüber hinaus – entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Gesamtmehraufwand (- 15 min)

### § 2 Befristete Dienstverhältnisse

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