

KOLLEKTIVVERTRAG

für die

für Saisonarbeiter(innen) in den landwirtschaftlichen Betrieben
(Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich,
Burgenland und Wien

Gültig ab 1. März 2024

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

1010 Wien, Schauflergasse 6

 01/533 51 06

Inhalt

§ 1 Vertragspartner	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Probendienstverhältnis	3
§ 4 Arbeitszeit	3
§ 5 Sonn- und Feiertage.....	5
§ 6 Entlohnung, Überstundenentlohnung	5
§ 7 Sonderzahlungen	7
§ 8 Lohnauszahlung	7
§ 9 Entgelt bei Dienstverhinderung.....	8
§ 10 Urlaub.....	8
§ 11 Abfertigung.....	8
§ 12 Zusammenzählung von Dienstzeiten	9
§ 13 Arbeitsgeräte und Unterkunft.....	9
§ 14 Kündigung	10
§ 15 Unabdingbarkeit	10
§ 16 Schiedsgericht.....	10
§ 17 Verjährung von Ansprüchen	10
§ 18 Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021	11
§ 19 Wirksamkeit.....	11
Anlage I.....	13
Urlaubsrecht.....	13
Anlage II.....	19
Abfertigung.....	19
Anlage III.....	21
Entgelt bei Dienstverhinderungen.....	21
Anlage IV.....	24
DIENSTSCHEIN/DIENSTZETTEL.....	24
Anlage V.....	26
Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021	26
Anlage VI.....	27
Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen	27

§ 1 Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, einerseits und dem

Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien, 1010 Wien, Schauflergasse 6, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für die Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien
2. Fachlich: Für alle Dienstnehmer und Dienstgeber der landwirtschaftlichen Betriebe, ihrer Neben- und Hilfsbetriebe, der Betriebe der landwirtschaftlichen Genossenschaften, die zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften (Vertragspartner) waren oder später werden, ferner auf Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teilbetrieb der vorher genannten Dienstgeber übergeht.

Ausgenommen vom fachlichen Geltungsbereich sind Dienstverhältnisse zu Dienstnehmern, die bei einem bäuerlichen Betrieb im Sinne des Landarbeitsgesetz 2021 beschäftigt sind (§ 282 Abs 3 LAG 2021).

3. Persönlich: Für alle Tagelöhner, Erntehelfer und Saisonarbeiter, die insgesamt maximal sechs Monate pro Kalenderjahr in den vorgenannten Betrieben beschäftigt sind und auf das Landarbeitsgesetz 2021 in seiner Gänze Anwendung finden. Erntehelfer sind Dienstnehmer, die maximal sechs Wochen pro Erntearbeit beschäftigt werden.
4. Geschlechtsspezifische Ausdrücke gelten für Männer und Frauen in gleicher Weise.

§ 3 Probendienstverhältnis

Bei der erstmaligen Beschäftigung im Betrieb kann eine Probezeit bei Erntehelfern von maximal einer Woche, bei Saisonarbeitern von maximal einem Monat vereinbart werden.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

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

A) Arbeitszeitverteilung zur Abdeckung von Arbeitsspitzen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf während der Arbeitsspitzen innerhalb eines halben Jahres durch maximal 13 Wochen auf insgesamt 43 Stunden ausgedehnt und durch ebenfalls höchstens 13 Wochen auf 37 Stunden verkürzt werden, sodass im Jahresdurchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Ist bei der unterschiedlichen Arbeitszeit ein zeitlicher Ausgleich innerhalb der Dienstzeit nicht möglich, so ist für die nicht ausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen.

B) Andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit („Flexible Arbeitszeit“)

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu einem halben Jahr auf höchstens 45 Stunden ausgedehnt werden.

Werden die Mehrarbeitsstunden während des schriftlich vereinbarten und bekannt gemachten Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen, so ist für diese Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen.

Endet das Arbeitsverhältnis während des Durchrechnungszeitraumes, gebühren folgende Ansprüche:

a) Zeitguthaben (Mehrstunden des Arbeitnehmers): Ein Zeitguthaben wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers oder bei Dienstaustritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn abgerechnet. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt die Abrechnung mit dem Stundenlohn zuzüglich des Zuschlags für laufend geleistete Überstunden.

b) Zeitschuld (Wenigerstunden des Arbeitnehmers): Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer nur im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus eigenem Verschulden oder des unbegründeten vorzeitigen Dienstaustritts zurückzuzahlen. Dieses Entgelt, welches sich nach dem jeweiligen Stundenlohn - allerdings ohne Überstundenzuschlag - errechnet, kann auch mit den letzten laufenden Bezügen kompensiert werden.

Die auf die fiktive Arbeitszeit von 40 Wochenstunden bezogenen Mehr- oder Wenigerstunden sind auf ein Zeitkonto einzutragen. Unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfolgt die Lohnzahlung durchgehend auf der Basis einer 40-Stundenwoche (fiktive Normalarbeitszeit), und zwar auch im Falle des Urlaubskonsums, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie der Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungen.

3. Die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Arbeitspausen erfolgt durch den Dienstgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder den einzelnen Dienstnehmern. Als Arbeitspausen ist zum Frühstück, Mittagessen und zur

Jause insgesamt mindestens eine halbe Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet, sofern keine andere Vereinbarung getroffen wurde.

4. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Hof. In besonderen Fällen, in denen es zweckmäßig ist, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder – wenn ein solcher nicht besteht - im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer der Beginn und/oder das Ende der Arbeitszeit am Arbeitsort festgelegt werden.

§ 5 Sonn- und Feiertage

Neben den Sonntagen sind die gesetzlichen Feiertage nach dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. 153, in der Fassung vom 28. Juni 1967, BGBl. 264, und die Feiertage der Landespatrone (im Burgenland der 11. November und in Niederösterreich der 15. November) arbeitsfrei. Anstelle des Landesfeiertages kann auch ein Ersatzruhetag innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, (wenn ein solcher nicht besteht, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Dienstnehmer) im Verhältnis 1:1 festgelegt werden. Kann jedoch der Ersatzruhetag nicht gewährt werden, ist ein Feiertagszuschlag von 100 Prozent für die geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen.

Nach dem Feiertagsruhegesetz gelten als gesetzliche Feiertage: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, Christtag und Stephanitag. Für die Feiertage ist das regelmäßige Entgelt voll zu bezahlen.

§ 6 Entlohnung, Überstundenentlohnung

Der Stundenlohn beträgt für Maisentfahnen für eine maximale Beschäftigungsdauer von sechs Wochen	€ 10,99
für sonstige Saisonarbeiter und Erntehelfer	€ 12,01
für Tagelöhner	€ 13,99
für Vorarbeiter	€ 15,23
für Köche	€ 12,56

Im Stundenlohn des Tagelöhners sind die Sonderzahlungen und die Urlaubersatzleistung enthalten.

Für Überstunden, das sind Arbeitsstunden, die die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten (siehe § 4 Zl.1 und 2), gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn oder ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5.

Für Dienstleistungen zur Nachtzeit wird ein 100-prozentiger Zuschlag zum Stundenlohn oder ein Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 2 gewährt.

Für Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gebührt neben dem fortzuzahlenden Lohn ein 100-prozentiger Zuschlag zum Stundenlohn.

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 (Unglücksfall) 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.

§ 7 Sonderzahlungen

1. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld) in Höhe von 160 Stundenlöhnen entsprechend ihrer Lohnkategorie. Beide Sonderzahlungen werden nach Maßgabe der im Kalenderjahr zurückgelegten Arbeitstage aliquot bei Dienstende ausgezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten gebühren die Sonderzahlungen anteilmäßig.

2. Als Arbeitstage gelten effektive Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlte Feiertage und Entgelttage.

§ 8 Lohnauszahlung

Die Lohnauszahlung erfolgt monatlich, jedoch spätestens am 5. des folgenden Monats. Dienstverhältnisse, die vor dem Lohnauszahlungstermin beendet werden, werden am letzten Arbeitstag abgerechnet.

§ 9 Entgelt bei Dienstverhinderung

Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und Unfall gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

§ 10 Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein bezahlter Urlaub, der sich nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 richtet.
2. Insoweit der Urlaub während der Arbeitsperiode nicht verbraucht wurde, ist er nach Beendigung des Dienstverhältnisses entsprechend abzurechnen.
3. Es wird festgehalten, dass Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten keine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit darstellt.

§ 11 Abfertigung

1. Zur Berechnung der Abfertigung werden die in den einzelnen Kalenderjahren tatsächlich geleisteten und bezahlten Arbeitstage im Sinne des § 7 Abs. 2 in Monaten und Wochen zusammengezählt und auf volle Dienstjahre umgerechnet.
2. Unberücksichtigt bleiben Arbeitszeiten, die bis zum Kalenderjahr 2012 weniger als vier Monate bzw. 17 Wochen ununterbrochen, ab dem Kalenderjahr 2013 weniger als insgesamt 4 Wochen gedauert haben.
3. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind. Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.
4. Eine Zusammenrechnung von Dienstzeiten findet nicht statt, wenn bereits einmal eine Abfertigung bezahlt wurde bzw. wenn die Unterbrechung länger als 1 Jahr gedauert hat.
5. Die Abfertigung beträgt nach 3 vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. des Jahresentgeltes bis zum 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. des Jahresentgeltes.
Das Jahresentgelt umfasst den letztgültigen Stundenlohn x 2080 Stunden und die Sonderzahlungen gem. § 7.

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

6. Für Dienstnehmer, die bis zum Inkrafttreten der jeweiligen Novelle zur LAO (in Niederösterreich bis einschließlich 31.12.2002, im Burgenland bis einschließlich 5. 6. 2003 und in Wien bis einschließlich 6. 2. 2004) pro Kalenderjahr Arbeitszeiten absolviert haben, gelten die bisherigen Abfertigungsbestimmungen weiterhin.

Dienstnehmer, die nach Inkrafttreten der jeweiligen Novelle zur LAO (in NÖ ab 1.1.2003, im Bgld ab 6.6.2003 und in Wien ab 7. 2. 2004) ein Dienstverhältnis begründen, oder für die eine Übertrittsvereinbarung mit dem Dienstgeber getroffen wurde, fallen unter die neuen Abfertigungsbestimmungen.

§ 12 Zusammenzählung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung des Entgelts bei Dienstverhinderung (§ 9) und des Urlaubsausmaßes (§ 10), sowie der Abfertigung (unter Berücksichtigung der Regelungen des § 11) werden die Arbeitszeiten des beschäftigten Dienstnehmers zusammengezählt. Zusammenzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb in jedem Kalenderjahr geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind. Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

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

§ 13 Arbeitsgeräte und Unterkunft

Die Saisonarbeiter und Erntehelfer sind verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Unterkünfte und die ihnen übergebenen Arbeitsgeräte sorgfältig zu behandeln. Für Verlust und Schäden wird im Rahmen der Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes gehaftet.

Die Wohnungen müssen den Anforderungen von Hygiene und Gesundheit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen.

§ 14 Kündigung

Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Landwirtschaft wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kollektivvertrag für die Saisonarbeiter(innen) in den Landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien um eine Saisonbranche im Sinne von § 107 Abs 2 und 4 Landarbeitsgesetz 2021 handelt.

Abweichend von § 107 Abs 2 und 4 Landarbeitsgesetz 2021 kann das Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit (§ 3) von beiden Seiten zum jeweiligen Monatsletzten unter Einhaltung einer vierzehntägigen Frist aufgekündigt werden.

§ 15 Unabdingbarkeit

Gemäß den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 über die Errichtung von Kollektivverträgen können diese, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

§ 16 Schiedsgericht

Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus der Auslegung des Kollektivvertrages wird eine paritätische Kommission eingesetzt. Diese besteht aus drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien und drei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE. Die Mitglieder einigen sich auf die Person des Vorsitzenden, wobei als Regel zu gelten hat, dass den Vorsitz abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer zu führen hat. Die Vorsitzenden sind den gewählten Mitgliedern der Schlichtungskommission zu entnehmen und haben Stimmrecht. Jedenfalls stimmt der Vorsitzende als letzter ab. Sollte einer der Streitparteien die Entscheidung dieser Kommission nicht anerkennen, so wird die vermittelnde Tätigkeit der Obereinigungskommission im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021 in Anspruch genommen.

§ 17 Verjährung von Ansprüchen

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

§ 18 Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021

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

§ 19 Wirksamkeit

Der vorliegende Kollektivvertrag tritt am 1.3.2024 in Kraft. Die Kündigungsmöglichkeit richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Wien am 23. Februar 2024

Für den
Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft
in Niederösterreich, Burgenland und Wien

Ing. Wolfgang **Prskac**
Präsident

Ing. Rudolf **Freudenthal**
Vizepräsident

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Reinhold **Binder**
Bundesvorsitzender

Peter **Schleinbach**
Bundesgeschäftsführer

Karl **Orthaber** eh
Fachexperte

Anlage I

Urlaubsrecht

A. 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 sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.

3. Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-(Lehr-)Verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

4. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung der Vorschriften zwingenden Rechtscharakters vorsehen, dass

a) Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;

b) ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;

c) die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

d) Behinderte im Sinne des § 2 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen (in Niederösterreich und Burgenland von drei Arbeitstagen).

B. Anrechnungsbestimmungen

1. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

a) die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

b) die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemein bildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962 oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. 1957/44) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

c) Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947 gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;

d) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes.

e) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

f) Zeiten nach Zl. 2 lit. a, d und e sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach lit. b sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

g) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

C. Verbrauch desurlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

2. Der Dienstnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht auf den einseitigen Urlaubsantritt konsumiert ist.

3. Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

4. Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

5. Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens 12 Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

6. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei der Inanspruchnahme einer Karenz um den Zeitraum der Karenz.

D. Erkrankung während desurlaubes

1. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage

fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

2. Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Zl. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

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

E. Urlaubsentgelt

1. Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

2. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

3. In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

4. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

5. Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während des Urlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

6. Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Zl. 3 bis 5 geregelt werden.

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

F. Ablöseverbot

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

G. Aufzeichnungen

1. Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;

b) die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;

c) das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;

d) wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

2. Die Verpflichtung nach Zl. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

H. Ersatzleistung

1. Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, 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.

2. Abweichend von Zl. 1 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.

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

4. Endet das Dienstverhältnis während einer Elternteilzeit im Sinne der Bestimmungen des LAG durch

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

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne der Zl. 1 jene Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

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

I. Pfändungsschutz

Die Exekutionsbeschränkungen ergeben sich aus der Exekutionsordnung.

Anlage II

Abfertigung

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

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

2. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungsätze.

3. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v. H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Ein darüber hinausgehender Restbetrag kann in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 v. H. des Jahresentgeltes zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.

4. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers gelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, ein Betrag nach Maßgabe der Bestimmungen der Zl. 1 und 5.

5. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. des Jahresentgeltes bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. des Jahresentgeltes.

Vollendete Dienstjahre Prozenten		Betrag in Prozenten	Vollendete Dienstjahre	Betrag in
3	12	30	100	
4	16	31	100	
5	20	32	100	
6	24	33	100	
7	28	34	100	
8	32	35	100	
9	36	36	100	

10	40	37	100
11	44	38	100
12	48	39	100
13	52	40	100
14	56	41	103
15	60	42	106
16	64	43	109
17	68	44	112
18	72	45	115
19	76	46	118
20	80	47	121
21	84	48	124
22	88	49	127
23	92	50	130
24	96	51	133
25	100	52	136
26	100	53	139
27	100	54	142
28	100	55	145
29	100		

Anlage III

Entgelt bei Dienstverhinderungen

A. Anspruch

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit 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 weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Bundessozialamt oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Zl. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

5. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem 1. oder 2. Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses

Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

6. In Abs. 2 genannten Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

7. Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

B. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß A nicht gemindert werden.

2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß A nach dem regelmäßigen Entgelt.

3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Zl. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

4. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

5. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

C. Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

2. In den Fällen gemäß A Zl. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht

genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

3. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Zl. 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.

D. Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß A gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach A Zl. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß A Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß A Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

E. Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer 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 Beutreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
- c) eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft sowie Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
- d) Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
- e) Begräbnis des Gatten (Gattin), des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
- f) Aufsuchen eines Arztes oder des Zahnbehandlers,
- g) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- h) Wohnungswechsel,
- i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- j) Ausübung des Wahlrechtes.

Anlage IV

DIENSTSCHHEIN/DIENSTZETTEL für Saisondienstverhältnisse

- I. Name und Anschrift des Arbeitgebers:
.....
.....
- II. Herr/Frau (Arbeitnehmer/in)
.....
wohnhaft in
.....
geboren am
.....
- III. Beginn des Dienstverhältnisses:
Probezeit (1. Monat) von bis
Das Dienstverhältnis ist in der Folge befristet bis zum Ende der Saison,
spätestens jedoch bis zum Ende der Beschäftigungsbewilligung, das ist der
.....
- IV. Das Dienstverhältnis kann auch während der Befristung von beiden Seiten zum
jeweiligen Monatsletzten unter Einhaltung einer vierzehntägigen Frist
aufgekündigt werden.
- V. Dienstort (eventuell Hinweis auf wechselnde Arbeits- bzw. Einsatzorte):
.....
.....
- VI. Tätigkeitsinhalt/Dienstverwendung:
.....
.....
- VII. Vereinbarter monatlicher Bruttobargehalt:
Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche und der Sonderzahlungen erfolgt
nach den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen.
- VIII. Allfällig vereinbarte Naturalbezüge (Sachleistungen):
.....
- IX. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden Zeiten im Ausmaß von
..... angerechnet.
Der jährliche Erholungsurlaub beträgt

30 Werktage,
36 Werktage nach einer Dienstzeit von 25 Jahren

X. Normalarbeitszeit: Die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden.

XI. Anzuwendende Bestimmungen und sonstige Vereinbarungen:

.....
.....
.....

XII. Name und Anschrift der BV-Kasse des Dienstnehmers:

.....
.....

BV-Kassenleitzahl:

.....
Ort und Datum

Der Arbeitgeber:

Der Arbeitnehmer:

Anlage V

Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021

Nach dem Inkrafttreten des Landarbeitsgesetzes 2021 (BGBl I Nr. 78/2021) bleiben die Regelungen zum Ersatz von Umzugskosten (vormals § 11 Abs 4 und 5 NÖ LAO) der ehemaligen Niederösterreichischen Landarbeitsordnung in Niederösterreich in Kraft:

Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat oder innerhalb von drei Monaten ohne Verschulden des Dienstnehmers beendet wurde. Zu den Umzugskosten gehören jedenfalls die Fahrt- und Transportspesen.

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

Anlage VI

Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen

Die Vertragspartner kommen überein im Kollektivvertrag für die für Saisonarbeiter(innen) in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

1. Für jeden Dienstnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Bezugsort zu definieren. Es kann nur ein Bezugsort (in der Regel der Sitz eines der beteiligten Betriebe) festgelegt werden.

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

3. Sobald durch die Hin- oder Rückfahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb ein tatsächlicher **Mehraufwand an zurückzulegenden Kilometern** im Vergleich zur Bezugsstrecke entsteht, erhält der Dienstnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Dienstnehmer der Mehraufwand der Fahrtkosten (Mehrkosten des Tickets) zu ersetzen.

4. Ein **zeitlicher Mehraufwand** für die Fahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb wird abgegolten, sobald die jeweilige Fahrdauer die Fahrdauer der Bezugsstrecke um mehr als 15 Minuten überschreitet. Dies bedeutet, dass ein zeitlicher Mehraufwand von 15 Minuten nicht abgegolten wird. Übersteigt der zeitliche Mehraufwand 15 Minuten, gebührt für den zeitlichen Gesamtmehraufwand

- von 16 Minuten bis 30 Minuten – ein viertel Stundenlohn
- von 31 Minuten bis 45 Minuten – ein halber Stundelohn
- von 46 Minuten bis 60 Minuten – ein dreiviertel Stundenlohn
- darüber hinaus – entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Gesamtmehraufwand (- 15 min)

§ 2 Befristete Dienstverhältnisse

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